

Salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus  
Canta Callao – Callao 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de negocios - MBA

**AUTOR:**

Br. Espada Buleje Lizbeth Elsa

**ASESOR:**

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gerencia de Talento Humano

**PERÚ – 2017**

## **Página del Jurado**

---

Dr. Edwin Martínez López

Presidente

---

Dra. Dora Ponce Yactayo

Secretaria

---

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Vocal

### **Dedicatoria**

Con mucha consideración a las personas que estudian o trabajan; que al igual que yo buscan desarrollar su tesis o mejorar la eficiencia, en su trabajo. Con la infalibilidad, que la presente investigación coadyuve al éxito de sus metas; como es la adquisición del Título, Grado de Magister o Doctor. Así como también, el desarrollo de nuevos propósitos para regenerar el desempeño de la organización. Con la finalidad, de cooperar con la mejora del país.

## **Agradecimiento**

A Dios por orientar el camino el cual recorro cada día. Por concederme las fuerzas necesarias para seguir y no sentirme derrotada.

A mis padres, Nancy Buleje y Víctor Espada por estar a mi lado de forma incondicional. Espoleándome cada vez que sentía que no podía seguir adelante. Agradezco contar siempre con su apoyo.

A mis dos retoños, Fabiana y Rafaela quienes me inspiran a ser mejor cada día. Son mi motivación principal para haber concluido esta etapa.

A mi consorte, Pedro Contreras, quien me animó a estudiar el MBA y confió en mi para cumplir un objetivo más en mi vida.

A los profesores por el entusiasmo, apoyo y por difundir sus conocimientos para renovar nuestra perspectiva.

### **Declaratoria de Autoría**

Yo, Lizbeth Elsa Espada Buleje, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en MBA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Salud ocupacional y el desempeño laboral en Tottus Canta Callao – Callao 2017”, presentada, en 136 folios para la obtención del grado académico de Magister en MBA, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de junio del 2017

---

Lizbeth Elsa Espada Buleje

DNI: 41529693

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en administración de negocios, presento el trabajo de investigación denominado: Salud ocupacional y el desempeño Organizacional en Tottus Santa Callao – Callao 2017. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017.

La investigación obedece a la siguiente estructura:

Capítulo I, Introducción

Capítulo II, Marco Metodológico

Capítulo III, Resultados

Capítulo VI, Discusión

Capítulo V, Conclusiones

Capítulo VI, Recomendaciones

Capítulo VII, Referencias Bibliográficas

Anexos

Por lo tanto, señores miembros del jurado, espero que el presente trabajo, se ajuste a las exigencias que establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La autora

## Contenido

	Página
Páginas preliminares	
Página del Jurado	ii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autoría	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3. Justificación	31
1.4. Problema	32
1.5. Hipótesis	33
1.6. Objetivo	33
II. Marco Teórico	34
2.1. Variables:	35
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología de la investigación	39

2.4. Tipos de estudio	39
2.5. Diseño	41
2.6. Población, muestra y muestreo	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8. Métodos de análisis de datos	44
2.9. Validación y confiabilidad del instrumento	46
2.10. Aspectos éticos	48
III. Resultados	49
IV. Discusión	71
V. Conclusiones	74
VI. Recomendaciones	76
VII. Referencias Bibliográficas	78
VIII. Anexos	82



## Lista de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1: Salud ocupacional	37
Tabla 2: Desempeño organizacional	38
Tabla 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
Tabla 4: Valores de interpretación, coeficiente de correlación de Rho de Spearman	45
Tabla 5: Resultados de la validez del instrumento salud ocupacional y desempeño organizacional.	46
Tabla 6: Resultados de la confiabilidad del instrumento salud ocupacional	47
Tabla 7: Resultados de la confiabilidad del instrumento desempeño organizacional	47
Tabla 8: Niveles de confiabilidad	47
Tabla 9: Medidas de frecuencia de la variable Salud Ocupacional	50
Tabla 10: Medidas de frecuencia de la dimensión Medicina del Trabajo	51
Tabla 11: Medidas de frecuencia de la dimensión Higiene Industrial	52
Tabla 12: Medidas de frecuencia de la dimensión Seguridad Industrial	53
Tabla 13: Medidas de frecuencia de la variable Desempeño Organizacional	54
Tabla 14: Medidas de frecuencia de la dimensión Efectividad	55
Tabla 15: Medidas de frecuencia de la dimensión Eficiencia	56
Tabla 16: Medidas de frecuencia de la dimensión Relevancia	57
Tabla 17: Medidas de frecuencia de la dimensión Viabilidad Financiera	58
Tabla 18: Salud Ocupacional y Desempeño Organizacional en Tottus sede Canta Callao – Callao, 2017.	59

Tabla 19: Medicina del Trabajo y Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.	60
Tabla 20: Higiene Industrial y Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.	62
Tabla 21: Seguridad Industrial y Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.	63
Tabla 22: Descripción estadística de las variables Salud Ocupacional y el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.	64
Tabla 23: Prueba de la Correlación de Spearman de la hipótesis general	65
Tabla 24: Prueba de la Correlación de Spearman de la hipótesis específica 1	67
Tabla 25: Prueba de la Correlación de Spearman de la hipótesis específica 2	68
Tabla 26: Prueba de la Correlación de Spearman de la hipótesis específica 3	69

## Lista de figuras

	<b>Página</b>
Figura 1: Niveles de frecuencia de la variable Salud Ocupacional	51
Figura 2: Niveles de frecuencia de la dimensión Medicina del Trabajo	52
Figura 3: Niveles de frecuencia de la dimensión Higiene Industrial	53
Figura 4: Niveles de frecuencia de la dimensión Seguridad Industrial	54
Figura 5: Niveles de frecuencia de la variable Desempeño Organizacional	55
Figura 6: Niveles de frecuencia de la dimensión Efectividad	56
Figura 7: Niveles de frecuencia de la dimensión Eficiencia	57
Figura 8: Niveles de frecuencia de la dimensión Relevancia	58
Figura 9: Niveles de frecuencia de la dimensión Viabilidad Financiera	59
Figura 10: Salud Ocupacional y Desempeño Organizacional	61
Figura 11: Medicina del Trabajo y Desempeño Organizacional	63
Figura 12: Higiene Industrial y Desempeño Organizacional	64
Figura 13: Seguridad Industrial y el Desempeño Organizacional.	65

## Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la correlación entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional, en Tottus Santa Callao 2017; bajo la perspectiva de los colaboradores de la empresa.

El diseño del trabajo de investigación fue de tipo no experimental, de corte transversal. La población para el periodo 2017 está conformada por 200 colaboradores de Tottus Santa Callao. Técnica empleada para este trabajo de investigación fue de encuestas, se empleó el estadístico Rho de Spearman; el nivel de significancia fue de .876.

Entre los principales resultados se determinó ( $r=0.876$ ), que indicó que existe relación significativa entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao. Se concluyó que el desempeño organizacional depende de la salud ocupacional, quiere decir que hay una correlación directa; es por ello que se ve reflejado en los resultados que, a una buena salud ocupacional, el desempeño organizacional es más eficiente.

Palabras clave: Salud ocupacional, desempeño organizacional.

### **Abstract**

The objective of this research is to determine the correlation between occupational health and organizational performance, in Tottus Santa Callao 2017; From the perspective of the employees of the company.

The research design was non-experimental, cross-sectional. The population for the period 2017 is made up of 200 employees of Tottus Santa Callao. Technique used for this research work was of surveys, was used the statistic Rho de Spearman; the level of significance was .876.

Among the main results was determined ( $r = 0.876$ ), which indicated that there is a significant relationship between occupational health and organizational performance in Tottus Santa Callao. It was concluded that organizational performance depends on occupational health, which means that there is a direct correlation; This is why it is reflected in the results that to a good occupational health, the organizational performance is more efficient.

Key words: Occupational health, organizational performance.

## **I. Introducción**

### 1.1. Antecedentes

Luego de haber revisado libros, tesis de varias universidades nacionales como internacionales y las principales páginas publicados en Sielo.cl; Google Académico, entre otras; se han encontrado algunos estudios relacionados con el objeto de investigación y estos son:

#### **Internacionales:**

El vigente trabajo de investigación se respalda en antecedentes internacionales, tales como; León (2009), en la Universidad República Bolivariana de Venezuela, Guayana, Venezuela, realizó el trabajo de investigación titulado: *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del niño Bolívar*, cuyo objetivo planteado fue definir las dimensiones del clima organizacional que coinciden con el desempeño laboral; evaluar el clima organizacional de la institución, determinar la satisfacción laboral y la relación que hay entre el clima organizacional y desempeño laboral. La investigación es descriptiva- correlacional. La población de estudio se conformó por los docentes de los cuatro centros educativos, que son 42 docentes. Dentro de las conclusiones se obtuvo las siguientes; las decisiones son tomadas por los rangos superiores, los empleados poseen responsabilidad y compañerismo; finalmente hay un buen grado de satisfacción laboral, ya que los docentes tienen un buen ambiente laboral.

Por otro lado, Delgado y Di Antonio (2010), en la Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela, realizaron la siguiente investigación: *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Planteó objetivo: analizar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional que poseen los empleados de la empresa de bienes – raíces Multiviviendas C.A. y también determinar el grado de conocimiento que poseen los empleados de la empresa referente a la filosofía de gestión, las expectativas que poseen los empleados en referencia al desempeño y la motivación laboral, conocer la relación que existe entre el salario – expectativas laborales – motivación de los trabajadores. Paradigma positivista, de enfoque cualitativo,

trabajo de investigación de campo y nivel de investigación descriptivo. La población estuvo compuesta 84 empleados. Entre las conclusiones que llego este trabajo de investigación se tienen: a) la mayoría de los empleados tienen conocimiento de la filosofía con la que cuenta la empresa, sin embargo, un porcentaje de los trabajadores no conocen a profundidad dicha filosofía. b) Con lo que respecta a la motivación y desempeño se determinó que el nivel de desempeño es bajo. c) Los colaboradores indican que las actividades no están de acuerdo con el cargo, en el que se desempeña, otros colaboradores no se sienten identificados con la empresa. d) La empresa ha dejado de lado el tema de la motivación; es por ello que el desempeño de los trabajadores es bajo. e) Se consideró proponer recomendaciones para mejorar la motivación organizacional.

Otra tesis interesante fue la de Gómez (2015), quien realizó una investigación titulada; *Diseño de un sistema de gestión técnica de seguridad y salud ocupacional para prevención de riesgos laborales bajo el enfoque por procesos para el taller de confecciones Pinto en la Universidad Técnica del Norte –Ecuador*, tesis previa para la obtención del título en ingeniería Industrial. El objetivo de la investigación fue identificar, medir, evaluar y controlar los riesgos mediante la aplicación y uso de herramientas que permitan evaluar y analizar los factores de riesgos presentes en las diferentes áreas del taller de confecciones Pinto S.A de forma que permita establecer medidas preventivas que ayuden a reducir el nivel de riesgo, precautelar la integridad física de los trabajadores; así como prevenir la vida útil de equipos e instalaciones. La población fue todo el personal que labora en el taller. El método utilizado fue de checklist donde se determina el adecuado procedimiento de trabajo. Se pudo concluir con lo siguiente, se identificaron factores de riesgo que ameritan intervención, como, por ejemplo, el ruido durante el uso de compresor de aire. El taller no cuenta con un programa de capacitaciones para los trabajadores, por ello existe desconocimiento en seguridad y procedimientos básicos seguros. Hace falta un estudio ergonómico de los puestos de trabajo, ya que se identificaron problemas en las sillas en las que realizan sus actividades.



### Nacionales:

Una tesis importante fue la de Carrasco (2012), quien realizó una investigación titulada; *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos. De la Pontificia Universidad Católica del Perú*; tesis realizada para el Título de Ingeniero Industrial. El objetivo de la presente investigación fue analizar la propuesta de implementación de un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa en mención; con el fin de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores mediante la promoción y protección de la salud; así como la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Para realizar dicha propuesta se recopiló información de todos los procesos que se dan dentro de la fábrica. Se concluyó con lo siguiente; implementar adecuadamente el SGSST mejorara las condiciones de los trabajadores en cuanto a la protección de su seguridad y salud; así como también previene los accidentes y enfermedades ocupacionales.

Otra tesis importante fue la de Ramos (2015), quien realizó una investigación titulada; *Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en las operaciones comerciales a bordo del buque Tanque Noguera (APC-118) del servicio Naviero de la Marina. De la universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*, para obtener el título profesional de ingeniero industrial. El objetivo de la presente investigación fue; evaluar la propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional de las operaciones comerciales a bordo del buque en mención. Emplea la técnica de recolección de datos a través de entrevistas, encuestas y observación. Entre otros puntos se llegó a la siguiente conclusión, que la seguridad y salud ocupacional son piezas importantes en todo tipo de actividad; se basa en velar por la integridad y bienestar de toda persona que permanezca a una organización o empresa. La implementación de este sistema permitió reducir la incidencia de los accidentes y enfermedades que se presentan.

Por otro lado, la tesis de Huamani (2015), quien realizó un estudio de indagación titulado: *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la Línea 1 en el 2013*. De la universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur para el título de Administración de empresas. El objetivo de la investigación fue demostrar el dominio del clima organizacional en el desempeño laboral de los conductores de trenes, del área de transporte del metro de lima línea 1 en el 2013. Se empleó el método de investigación correlacional – explicativo. La población para la variable independiente: clima organizacional es el proyecto metro de lima, linea1 de la empresa CONCAR S.A. y para las variables dependientes: desempeño del personal en el área de transporte son los trabajadores encargados de conducir el metro de lima, la línea1. Con este informe de investigación se concluyó como predomina los estilos de liderazgo, técnicas de comunicación y motivación entre otras variables en el desempeño laboral; donde los inspectores y jefes juegan un papel fundamental en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores lo cual dispone efectos positivos en el clima organizacional.

Para concluir, la tesis de Quispe (2015), quien realizó una tesis titulada: *Clima Organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015*. El objetivo de esta investigación fue diagnosticar el vínculo actual entre el clima organizacional y desempeño laboral, a su vez accedió comprender el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres ponderaciones, las cuales son: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. La encuesta se aplicó a los 64 trabajadores de la municipalidad. El diseño del trabajo de investigación fue de tipo no experimental, transeccional correlacional. Se concluyó existe una relación relevante entre clima organizacional y desempeño laboral.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Salud ocupacional**

El tema de salud ocupacional, se viene observando durante el siglo XIX, el rápido desarrollo de la Revolución Industrial trajo a colación condiciones de trabajo repletas de peligro para los obreros. Las fábricas parecían un cuartel o cárcel para

los trabajadores; estos eran pequeños y totalmente sucios. La jornada de trabajo era de 16 a 18 horas diarias. No existía protecciones en el trabajo, había alto índice de accidentes. La alimentación era sumamente pobre; el aumento de la explotación de las mujeres y niños proliferó.

En 1833, fue el primer intento de regulación cuya finalidad era regular el empleo de los menores, en la industria textil. En 1842, se publicó el informe sobre “Condiciones sanitarias de la población obrera en Gran Bretaña”. En 1850, comenzaron a mejorar las condiciones de trabajo; acortaron las horas, mejoras en las condiciones sanitarias y de seguridad. Es en 1911 donde se aprobó, en el estado de Wisconsin, la primera ley de indemnización de los trabajadores y en el 1913, en New York se creó el Consejo Nacional de Seguridad Industrial.

Henao (2006) respecto a la salud ocupacional manifestó: “en el ámbito mundial, actualmente, la salud ocupacional se divide en tres grandes ramas que son: Medicina del trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, no requiriendo significar con ello que las otras disciplinas no tengan participación en la Salud Ocupacional” (p.37).

Molano & Arévalo (2013) explicaron:

Seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (p. 24).

Tal como lo manifiestan Molano y Arévalo el objetivo de la seguridad y salud en el trabajo son: mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. Esto quiere decir que el ambiente donde se trabaje sea adecuado, limpio, placentero y tengan todas las medidas de seguridad. Todo esto conlleva a que los trabajadores mantengan un bienestar físico, mental y social.

Grau & Cusí (2012) enunciaron:

La salud laboral puede definirse como el nivel de eficacia funcional y/o metabólica de un organismo tanto escala micro (celular) como macro

(social). De forma complementaria, la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. La salud laboral pretende fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para su salud y colocar y mantener el trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas (p.16).

Según lo expuesto por Boada y Ficapal, definió la salud laboral como las condiciones de trabajo, en la cual los trabajadores pueden desenvolverse de manera digna y tengan buenas condiciones de salud y seguridad. Se fomenta el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Parra (2003) explicó: “la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social” (p. 3).

Álvarez (2007) expuso:

La salud ocupacional debe considerar al hombre trabajador en varias perspectivas: sus contextos biológico, social y psicológicos en un ambiente que es el trabajo, deben entenderse como el resultado observable en los trabajadores de su condición física, psíquica y social como consecuencia de los riesgos a que se expone, en una disciplina que planea, organiza, ejecuta y evalúa las actividades de Medicina Preventiva, Medicina de Trabajo y Seguridad Industrial, tendientes a prevenir, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria, así como la prevención, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo (p.19).

Según lo expuesto por Álvarez, la salud ocupacional consiste en prevenir las enfermedades y accidentes que puedan ocurrir en el lugar de trabajo. Para ello se toma en cuenta la medicina preventiva, medicina de trabajo y seguridad industrial; los cuales brindan el apoyo para prevenir, preservar, mantener y mejorar la salud de los trabajadores.

Moreno & Garrosa (2013) indicaron: “el modelo activo de salud laboral supone no solo la evitación del daño a la salud sino el desarrollo del bienestar en el trabajo” (p. 32).

Organización Mundial de Salud, (1993) indicó:

La salud es el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de un daño o enfermedad. La salud no es algo que uno posea como un bien, sino en realidad es una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales (p.5).

Según lo expuesto por la Organización Mundial de Salud, indica que la salud no es la ausencia de enfermedad o la carencia de algún dolor; sino busca el bienestar físico, mental y social del ser humano. De esta manera trabaja en armonía con el medio que lo rodea.

Se tomó en cuenta las siguientes dimensiones, para el presente trabajo.

### **Medicina del Trabajo:**

Henao (2006) expresó: “Conjunto de actividades multidisciplinarias destinadas a la promoción, prevención y control de la salud de los operarios, con el fin de ubicarlos en un puesto de trabajo de acuerdo con sus condiciones sicofisiológicas.” (p. 39).

Álvarez (2007) expuso: “Se ocupa de la evolución, promoción, mantenimiento y mejoramiento de la salud de los trabajadores, y lo hace a través

de los aspectos preventivos, de diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, así como de los elementos de rehabilitación” (p.27).

Betancourt (1999) indicó: “como disciplina derivada de la medicina clínica se encarga del estudio de las denominadas enfermedades profesionales y de los accidentes del trabajo, es decir, de los efectos del trabajo en los seres humanos” (p.55).

En conclusión, la medicina del trabajo busca prevenir y controlar la salud de los trabajadores, esto sirve como herramienta para dar diagnósticos oportunos o también busca evitar algún tipo de accidente. Esto debe tenerlo bien claro ambas partes, tanto el trabajador como el empleado; ya que es un trabajo en conjunto.

### **Higiene Industrial:**

Henao (2006) indicó:

Cuatro son las ramas que dan cuerpo a la higiene industrial y están tan íntimamente relacionadas, que, si faltase una de ellas, sería imposible desarrollar el tratamiento del problema. Estas son; higiene teórica, higiene analítica, higiene de campo e higiene operativa (p.43).

Según lo expuesto por Henao, la higiene industrial brinda información a la medicina de trabajo para prevenir posibles enfermedades que pueda adquirir en el ambiente laboral.

Álvarez (2007) expuso: “es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores” (p.24).

Betancourt (1999) indicó:

Una ciencia y un arte que tiene por objeto el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones que se originen en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades,

perjuicios a la salud o al bienestar, o incomodidades e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de la comunidad (p.56).

Según lo expuesto por Betancourt, la higiene industrial evalúa y controla todos los factores ambientales, que se producen en el centro laboral, los cuales pueden causar enfermedades o daños en la salud de los trabajadores.

### **Seguridad Industrial:**

Henao (2006) expresó: “es el control sobre las personas, máquinas y ambiente de trabajo para realizar cualquier tarea sin que produzca lesiones o averías dentro de ciertos límites permisibles” (p.42).

Álvarez (2007) expuso:

Conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa, por lo tanto, procura mantener un ambiente laboral seguro (p.25).

Según lo expuesto por Álvarez, seguridad industrial es la encargada de identificar los peligros, que puedan estar expuestos los trabajadores para poder prevenir cualquier tipo de accidente en el centro laboral. Busca que el centro laboral sea un lugar seguro para todos.

Betancourt (1999) indicó: “se encarga del conocimiento e intervención en las condiciones de trabajo, es decir de detectar, evaluar y corregir los denominados “riesgos del trabajo” (p.55).

Para el presente trabajo se tomará en cuenta los siguientes indicadores:

### **Promoción:**

Henao (2006) expresó:

Se hace a través de la concientización de los trabajadores y empresarios en relación con los efectos de los riesgos del trabajo sobre la salud y

propendiendo por el mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de la salud de los trabajadores (p.39).

Según lo indicado por Henao se debe concientizar a los trabajadores, jefes y dueños la importancia de la salud de todos dentro de una organización.

### **Prevención y control de la salud de los operarios:**

Henao (2006) expuso:

Se hacen mediante la identificación y control de los factores de riesgo que inciden sobre la salud física y mental, practicando exámenes médicos de admisión y periódicos de control, que permitan la identificación y vigilancia de los trabajadores expuestos a riesgos específicos (p.40).

Lo expuesto por Henao en la prevención y control de la salud tiene como objetivo hacer exámenes periódicos para identificar el estado de salud de los trabajadores; esto ayuda a vigilar y monitorear el estado de todos en la organización.

### **Higiene Teórica:**

Henao (2006) expuso: “es la que estudia la relación dosis-respuesta, es decir la relación contaminante-tiempo de exposición-hombre, estableciendo unos valores estándares de referencia para los cuales, la mayoría de las personas expuestas, no sufrirán ningún tipo de alteración funcional” (p.43).

Según lo expuesto por Henao la higiene teórica tiene como objetivo tener respuestas inmediatas a cualquier exposición contaminante, que pueda haber en el centro laboral.

### **Higiene Analítica:**

Henao (2006) expuso: “es la que realiza la identificación cualitativa y cuantitativa de los contaminantes presentes en los ambientes, así como la determinación de éstos o sus metabolitos en muestras biológicas” (p.44).



**Higiene de Campo:**

Henao (2006) expreso: “es la que efectúa el estudio de la situación higiénica en el propio ambiente de trabajo, reconoce y toma muestras de los agentes y evalúa las exposiciones” (p.44).

**Higiene operativa:**

Henao (2006) expuso: “es la que efectúa los estudios tendientes a eliminar el riesgo higiénico detectado. Esta rama está íntimamente ligada a la higiene de campo que generalmente está incluida dentro de ella” (p.44).

**Control de personas:**

Álvarez (2007) expuso: “Prevenir a través de la elaboración y capacitación en procesos de trabajo con criterios de seguridad, calidad y producción” (p.25).

Control de máquinas:

Álvarez (2007) expuso: “Relacionar actividades con los otros subprogramas para asegurar la adecuada protección de los empleados” (p.25).

**Control de ambiente de trabajo:**

Álvarez (2007) expuso: “implementar mecanismos de monitoreo, auditoría y control de los factores que tengan un alto potencial de accidentes en el trabajo” (p.25).

**Desempeño Organizacional**

Desde los años cincuenta se ha estudiado este tema, para Georgopoulos y Tannenbaum el desempeño se media a través de cumplimiento de los objetivos de una organización. Más adelante, en los años sesenta y setenta; se definía como la potestad que tiene una organización para explotar el medio que lo rodeaba. Es en los años ochenta y noventa, donde este concepto se volvió más complejo; ya que

no solo se debía ver el tema de cumplimiento de metas; sino se tenía que considerar a las personas interesadas en esto, como son los empleados, dueños, clientes, inversionistas, etc.

Para fines de este trabajo, se debe considerar que el desempeño organizacional es el resultado de: empleado individual, el equipo o grupo pequeño y el programa.

Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio (2002) expusieron: “Creemos que el desempeño organizacional tiene cuatro elementos principales: efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad financiera” (p.117).

Según lo expuesto por el autor Lusthaus, el desempeño es evaluado por la efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad en una organización. Elementos claves para medir el desempeño, para la cual se tiene en consideración las personas interesadas dentro y fuera de la organización. Tener en cuenta que el desempeño de una organización difiere unas de otras. Una empresa de salud, busca tener mayor cantidad de pacientes atendidos y en buen estado de salud. Mientras que una empresa manufacturera busca producir más a menor costo sin bajar la calidad de sus productos.

Hitt, Black, & Porter, (2006) expresaron “Los contadores podrían pensar acerca del desempeño organizacional en términos de resultados financieros, en tanto que los mercadólogos lo harían en términos de la satisfacción al cliente” (p.231).

Según lo expuesto por Hitt y Porter, el desempeño organizacional se puede analizar desde dos perspectivas diferentes; según el enfoque que tienen los contadores, donde lo expresan en términos financieros, ósea las ganancias, expresadas en dinero, que pueden tener las empresas. Por otro lado, existe la perspectiva de los mercadólogos, quienes lo expresan en número de clientes captados y completamente satisfechos.

Alonso, Ocegueda, & Castro (2006) expusieron “El desempeño organizacional depende del desempeño individual y colectivo. Las organizaciones se componen de personas que trabajan solas o en grupo. Para alcanzar grandes niveles de eficiencia, se parte de las personas que hay dentro de la organización” (p.59).

Según lo indicado por Alonso, Ocegueda y Castro; el desempeño organizacional depende de todas las personas involucradas en la empresa, tanto en forma individual como en forma grupal. Ya que los trabajos realizados se pueden desempeñar de las dos formas y la suma de ellas ayudan a obtener un buen desempeño organizacional.

Toro, (1992) explicó:

Es entonces el desempeño una realidad observable, medible y dinámica. Su carácter dinámico radica en que el desempeño es acción; es una secuencia de acontecimientos conductuales perceptibles producidos por las personas; es la articulación coherente de ciertas acciones humanas necesarias para alcanzar un resultado (p.29).

Según lo expresado por Toro, el desempeño es algo medible, que se puede observar y no es estático, ya que el ser humano es dinámico.

Chiavenato (2002) expuso:

El desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo

en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento (p. 236).

Finalmente, según Chiavenato, el desempeño radica en la eficiencia que tiene el ser humano dentro de la organización, en la que trabaja. Su desenvolvimiento incide en su comportamiento en los resultados; se mide la producción que este individuo hace.

Se tomó en cuenta las siguientes dimensiones, para el presente trabajo.

### **Efectividad**

Lusthaus (2002) expuso: “definimos la efectividad de la organización como el grado en el que una organización es capaz de lograr sus metas” (p.117).

Según lo expuesto por Lusthaus la efectividad de una organización se refleja cuando esta tiene la capacidad de lograr las metas trazadas.

Robbins (1995) efectividad es el logro o el alcance de las metas planteadas; un ejemplo de ello se puede dar en una empresa comercializadora, donde el alcance de una de sus metas es satisfacer las necesidades de sus clientes o aumento del porcentaje del número de ventas.

### **Eficiencia**

Lusthaus (2002) expuso: “definimos la eficiencia como la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos sufragados para el cumplimiento de las metas” (p.123).

El autor define la eficiencia como la evidencia del resultado conseguido menos los gastos subvencionados con el propósito de cumplir las metas organizacionales.

Robbins (1995) la eficiencia es la obtención de un producto o servicio utilizando todos los insumos que se necesitan, pero a un bajo costo; sin perder la calidad del producto final o servicio brindado.

### **Relevancia**

Lusthaus (2002) expuso: “que definimos como la capacidad de una organización de satisfacer las necesidades y conseguir el apoyo de sus principales interesados directos en el pasado, el presente y el futuro” (p.129).

De lo manifestado por el autor, se puede entender por relevancia como la capacidad de una empresa u organización para complacer las obligaciones y recabar el patrocinio de los principales interesados de esta.

### **Viabilidad Financiera**

Lusthaus (2002) expuso: “la capacidad de una organización de obtener los fondos necesarios para satisfacer sus requisitos funcionales a corto, mediano y largo plazo” (p.134).

El autor hace mención que la viabilidad financiera es la disposición de una entidad para lograr el capital indispensable que satisfaga sus requerimientos de corto, mediano y largo plazo.

Yamakawa & Ostos (2011) nos refirieron: “relacionados con el retorno de activos, la inversión y el crecimiento de la utilidad” (p.100).

Estos dos autores nos refieren que la viabilidad financiera está vinculada al reingreso de los activos de la empresa, adquisición y al incremento de las utilidades.

Para el presente trabajo se tomó en cuenta los siguientes indicadores:

**Logro de metas:**

Hill & Jones (2009) el resultado futuro ansiado, detallado y ponderable que intenta alcanzar la empresa.

**Resultados logrados:**

Lusthaus (2002) es una combinación de los productos o servicios brindados por la empresa y los objetivos organizacionales.

**Costos:**

Lusthaus (2002) se refirió al importe de fabricar un producto o realizar un servicio.

**Satisfacción de necesidades:**

Lusthaus (2002) nos indicó que es la disposición que tiene una empresa u organización para conservar a todos sus interesados; tales como clientes, proveedores, empleados y accionistas.

**Principales interesados:**

Lusthaus (2002) este indica que dentro de los principales interesados se encueran los clientes, proveedores, empleados, accionistas, etc.

**Corto:**

Lusthaus (2002) la empresa requiere liquidez para el pago de sus compromisos cercanos, tales como; sueldos, alquileres, suministros, etc.

**Mediano:**

Lusthaus (2002) la empresa necesita dinero para los pagos de compromisos que tenga en un plazo de un año o dos, tales como; prestamos, bonos, impuestos, etc.

**Largo:**

Lusthaus (2002) la organización requiere generar dinero para afrontar sus obligaciones mayores a dos años, tales como; pago de acciones, compra de activos, etc.

**1.3. Justificación**

El reciente trabajo de indagación se ha determinado cuatro tipos de justificaciones:

**Justificación práctica**

Los resultados obtenidos de la investigación permitirán a los jefes y por ende a la compañía, establecer las medidas necesarias para mejorar los estándares de salud ocupacional y el rendimiento laboral de sus colaboradores; que en conjunto tendrían un mejor desempeño organizacional. En la actualidad, el sector retail ha ido creciendo, según el diario Gestión, en su publicación de diciembre 2016, Perú se encuentra en el noveno lugar a nivel mundial y primero en Latino América para invertir en este sector.

Es importante recalcar que las empresas formales, brindan seguridad y buen servicio al cliente. Pero para poder competir con el mercado informal descuida, en muchas ocasiones, el tema de salud ocupacional que afecta el rendimiento de los colaboradores y por ende disminuye el desempeño organizacional.

**Justificación metodológica**

Para lograr los objetivos del estudio, se han elaborado dos instrumentos de medición, tanto para la variable uno, salud ocupacional y su relación con la variable dos, desempeño organizacional. Estos instrumentos antes de su aplicación han sido evaluados por juicio de expertos y luego tamizados mediante la confiabilidad y la validez. A través de la aplicación de los instrumentos de medición y su procesamiento en el SPSS, se buscará conocer el nivel de relación que existe entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional, en la tienda Tottus sede Santa Callao – Callao 2017. Finalmente, los instrumentos podrán ayudar como apoyo a

posteriores trabajos de investigación, sobre los temas tratados, en esta investigación.

### **Justificación legal**

En el ámbito legal para la presente investigación se basa, en la ley N°29783 denominada ley de seguridad y salud en el trabajo. En los títulos del I al IX, publicado en el diario El Peruano, publicado el 20 de agosto del 2011. El cual tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales.

### **Justificación teórica**

Con la presente investigación se busca identificar la repercusión que tendría la mala salud ocupacional en el desempeño organizacional. Con los resultados se podrá demostrar, que la empresa u organización que se preocupa de la salud ocupacional de sus colaboradores afecta en forma positiva al desempeño organizacional. La información que se obtenga del trabajo presentado puede servir para revisar o apoyar una teoría. Se conocerá el comportamiento de la variable Salud ocupacional frente al desempeño organizacional.

Por último, este trabajo de investigación puede ser un medio facilitador de recomendaciones para futuros trabajos de investigación.

## **1.4. Problema**

### **Problema General:**

¿Cuál es la relación entre salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017?

### **Problemas específicos**

**Problema específico 1:** ¿Cuál es la relación entre la medicina del trabajo en el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017?

**Problema específico 2:** ¿Cuál es la relación entre la higiene industrial en el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017?



**Problema específico 3:** ¿Cuál es la relación entre la seguridad industrial en el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017?

### 1.5. Hipótesis

#### **Hipótesis General:**

La salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017.

**Hipótesis específica 1:** La medicina del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017.

**Hipótesis específica 2:** La higiene industrial se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017.

**Hipótesis específica 3:** La seguridad industrial trabajo se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017.

### 1.6. Objetivo

**Objetivo General:** Determinar la relación entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017.

#### **Objetivos Específicos:**

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación entre la medicina del trabajo en el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017.

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación entre la higiene industrial en el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017.

**Objetivo Específico 3:** Determinar la relación entre la seguridad industrial en el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017.

## **II. Marco Teórico**

## **2.1. Variables:**

Bisquerra (2009) indicó: “Una variable es una característica que varía según los sujetos, una propiedad que puede adoptar distintos valores. Una variable es susceptible a medirse u observarse” (p.134).

Según lo expuesto por Bisquerra una variable, para un trabajo de investigación, es una constante; la cual puede adoptar diferentes valores para ser medido.

Las variables, en este trabajo son cualitativas.

El actual trabajo de investigación se presentará dos variables:

- Salud Ocupacional
- Desempeño Organizacional

### **Definición conceptual:**

Carrasco (2005) expresó sobre la definición de definición conceptual: “Consiste en definir la variable diciendo ¿qué es?, es describir y conceptualizar la variable empleando otros términos. Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga” (p.220).

### **Salud ocupacional**

Henao (2006) expuso sobre la salud ocupacional que: “en el ámbito mundial, actualmente, la salud ocupacional se divide en tres grandes ramas que son: Medicina del trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, no requiriendo significar con ello que las otras disciplinas no tengan participación en la Salud Ocupacional” (p.37).

### **Desempeño organizacional**

Lusthaus (2002) expuso: “Creemos que el desempeño organizacional tiene cuatro elementos principales: efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad financiera” (p.117).

## **2.2. Operacionalización de variables**

Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2010) indicaron: “conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p.111)

De lo expuesto líneas arriba y lo leído en otros libros se puede indicar que operacionalización es un instrumento estratégico que utiliza la persona que investiga con la intención de medir las variables de estudio; ordenándolas en una matriz de operacionalización.

Tabla 1

*Variable 1: Salud ocupacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
1.-Medicina del Trabajo	1.1 Promoción	1 al 4	1.- Nunca 2.- La mayoría de las veces no 3.- Algunas veces sí, algunas veces no 4.-La mayoría de las veces si 5.- Siempre	No optimo (59-75)
	1.2 Prevención y control de la salud de los operarios	5 al 8		
2.- Higiene Industrial	2.1 Higiene Teórica	9 al 12		Medio (43-58)
	2.2 Higiene Analítica	13 al 14		
	2.3 Higiene de Campo	15 al 17		
	2.4 Higiene operativa	18 al 19		
3.- Seguridad Industrial	3.1 Control de personas	20 al 21		Óptimo (25-42)
	3.2 Control de máquinas	22 al 23		
	3.3 Control de ambiente de trabajo	24 al 25		

Nota: Adaptado del autor Henao (37, 39,42 y 43)

Tabla 2

*Desempeño organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala	Niveles
1.-Efectividad	1.1 Metas	1 al 4		
2.- Eficiencia	2.1 Resultados logrados	5 al 8		
	2.2 Costos	9 al 12	1.- Nunca	Deficiente (59-75)
3.- Relevancia	3.1 Satisfacción de necesidades	13 al 16	2.- La mayoría de las veces no	Promedio (43-58)
	3.2. Principales interesados	17 al 20	3.- Algunas veces sí, algunas veces no	
4.- Viabilidad Financiera	4.1 Corto	21 al 22	4.-La mayoría de las veces si	Eficiente (25-42)
	4.2 Mediano	23 al 24	5.- Siempre	
	4.3 Largo	25		

Nota: Adaptado del autor Lusthaus (p.39, 73 y 109)

### **2.3. Metodología de la investigación**

En estos tipos de estudio se considera diversos métodos para cada diseño de investigación. Como, por ejemplo, método inductivo, deductivo, hipotético deductivo, analítico, sintético, experimental, entre otros.

El presente trabajo de investigación tiene como método el hipotético deductivo, que nos permite probar las hipótesis mediante un diseño estructurado, mide las variables de estudio y busca ser objetivo.

Bernal (2006) manifestó sobre el método hipotético deductivo: “un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

Perea (2004) refiere que:

El método descriptivo nos dice que hay en esa realidad objeto de estudio, cuales son las categorías, variables y factores principales de determinadas formas de vida en un grupo étnico. El termino descripción, proviene del latín *descriptioonis*. Describir significa definir imperfectamente una cosa, no por sus predicados esenciales sino dando una idea general de sus partes o propiedades. En el método descriptivo cabe a su vez diferenciar varias modalidades prácticas que pueden utilizarse en la investigación: investigación por encuesta, análisis profesiográfico, estudio de campo, estudio correlacionales, estudio de casos, estudio causal comparativos, estudios lineales, estudios transversales, identificación de tendencias, etc (p.323).

Según lo expuesto por Perea, en un método descriptivo existe una realidad que es el objeto de estudio; en este trabajo serían las variables; salud ocupacional y desempeño organizacional. Las cuáles serán descritas en el presente trabajo.

### **2.4. Tipos de estudio**

Al hablar de tipos de estudio, existen diversas formas de clasificar, según los investigadores. Para este trabajo de estudio, se tomará en cuenta la posición del Dr. Valderrama; el cual lo clasifica en: investigación básica, aplicada y operativa.

El siguiente trabajo de estudio trabajó una investigación básica, la cual recogió información de la realidad, en este caso, de los colaboradores de Tottus Santa Callao.

Valderrama (2013) manifestó: “Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p.164).

Por otro lado, según su nivel o alcance de investigación se clasifican en: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos. El presente trabajo de investigación tiene un alcance correlacional.

Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2010 ) explicaron:

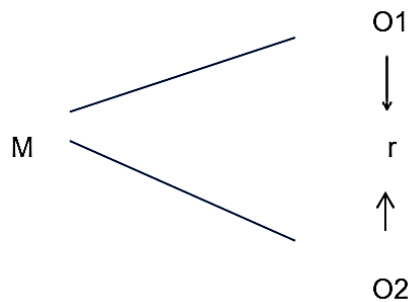
Es importante recalcar que, en la mayoría de los casos, las mediciones de las variables a correlacionar provienen de los mismos participantes, pues no es lo común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en ciertas personas, con mediciones de otra variable realizadas en personas distintas. Así, para establecer la relación entre la motivación y la productividad, no sería válido correlacionar mediciones de la motivación en trabajadores colombianos con mediciones sobre la productividad de trabajadores peruanos (p.82).

Según lo descrito por Hernández, Fernández y Baptista se puede entender que la intención de la correlación es determinar el vínculo o grado de asociación de dos o más variables.

Sánchez & Reyes (2006) indican sobre los estudios de correlación: “Está orientado a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos o grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados” (p.79).



El esquema de un diseño no experimental, transversal, correlacional; que representará el siguiente trabajo, se mostrará líneas abajo:



Dónde:

M: Muestra: los trabajadores de la empresa

O1: Variable Independiente: Salud ocupacional

O2: Variable Dependiente: Desempeño organizacional

r: Relación

## 2.5. Diseño

Al hablar de diseño de investigación, se tomará en cuenta dos tipos: experimentales y no experimentales.

Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2010) explicaron: “diseño: plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere de una investigación” (p.120).

El presente trabajo de investigación es no experimental; ya que no se produjo algún experimento, tampoco se manipularon las variables; ya que se observaron los hechos. Este tipo de diseño puede ser de corte transversal o longitudinal.

Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2010) expusieron:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un

momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (p.151).

Según lo expuesto líneas arriba el trabajo de investigación es transeccional, ya que la recolección de datos se dará en un solo momento. Que es el día en la que se aplicó el instrumento en Tottus de Santa Callao, a los colaboradores.

## **2.6. Población, muestra y muestreo**

### **Población:**

Se entiende por población al grupo de componentes a los cuales se les puede ejecutar una encuesta para poder entender, describir o solucionar un problema o tema de interés.

Kerlinger & Lee (2002) señalaron: “El grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que presentamos generalizar los resultados de la investigación. Este grupo también se conoce como población objetivo o universo” (p.135).

En este caso la población que contamos en la tienda Tottus de Santa Callao es de 200 trabajadores.

### **Muestra:**

Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista (2010) nos indican que la muestra es un subgrupo de la población. Se puede obtener dos tipos de muestras las probabilísticas y no probabilísticas.

Para este trabajo de estudio la muestra es probabilístico; ya que todos los integrantes de la población tienen exactamente la misma posibilidad de ser seleccionados. Se definió las particularidades de la población y el tamaño de la muestra.

Se tomará en cuenta la siguiente fórmula para definir el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

$$n = \frac{200(1.96)^2 0.50(1 - 0.50)}{0.05^2(200 - 1) + (1.96)^2 0.50(1 - 0.50)} = 132$$

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnicas

Para lograr obtener los datos de las variables salud ocupacional y desempeño organizacional; se trabajará la técnica de encuestas.

Méndez ( 2008) explica sobre la técnica a utilizar, en este trabajo, se realiza a través de formularios. Los que estudian aquellos problemas a investigar ya sea porque se examinan, se obtienen fuentes documentales, entre otros sistemas de conocimiento.

Este trabajo de estudio recabara datos para la variable salud ocupacional y desempeño organizacional de los colaboradores de Tottus de Santa Callao.

### Instrumento

Para compendiar los datos de las variables salud ocupacional y desempeño organizacional, se aplicó como instrumento el cuestionario.

Hernández, Fernández, & Baptista (2 014) indica: “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

El cuestionario es el instrumento más utilizado para recolectar datos; debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis.

El cuestionario que se va a aplicar es de autoría de la persona, que desarrolla el presente trabajo. El cual se trabajó en conjunto con las definiciones de las dimensiones. Estos cuestionarios tienen cinco niveles de respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; para los cuales los colaboradores marcaran las puntuaciones que ellos creen conveniente.

Tabla 3:

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Variable	Técnicas	Instrumentos
Salud ocupacional	Encuesta	Cuestionario de salud ocupacional Autor: Lizbeth Espada Buleje
Desempeño organizacional	Encuesta	Cuestionario de desempeño organizacional Autor: Lizbeth Espada Buleje

Nota: Adaptado del autor Soto (p.71)

## 2.8. Métodos de análisis de datos

Existen diversos diseños de investigación, según sea el diseño de este se podrá aplicar la estadística descriptiva o estadística inferencial, como, por ejemplo; prueba de Chi cuadrado, Prueba de T de Student, Coeficiente de correlación de Sperman, Coeficiente de correlación de Pearson, entre otras.

En el presente trabajo de investigación se desea encontrar el grado de relación de las variables salud ocupacional y desempeño organizacional; es por ello que se empleara la correlación de Sperman. Para ello se utilizará la siguiente formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

$r_s$  = coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

$d$  = diferencia entre rangos (x menos y).

$n$  = número de datos.

Tabla 4

*Valores de interpretación, coeficiente de correlación Rho de Spearman*

Valores	Interpretación
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.71	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Extraída del autor Soto (p.131)

Para este trabajo de estudio, se empleó el software estadístico SPSS; el cual revelara la hipótesis propuesta, en este trabajo.

## 2.9. Validación y confiabilidad del instrumento

### Validez del instrumento

Validez del instrumento describe si el instrumento, que se aplicara es el adecuado para evaluar lo que se busca evaluar, en el trabajo de investigación.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) explica: “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200).

Tabla 5

*Resultados de la validez del instrumento salud ocupacional y desempeño organizacional.*

Validador		Resultado
Dr. Roger Soto Quiroz		Aplicable
Dra. Gliria	Susana	
Mendez		Aplicable
Mgtr.	Rayniero	
Aristizabal		Aplicable

Nota: Adaptado del autor Soto (p.72)

### Confiabilidad del instrumento

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indicó: “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200).

Según lo expuesto por Sampieri la confiabilidad explica la credibilidad que brinda el instrumento; esto se puede determinar cuándo al aplicar el instrumento en varias oportunidades da como resultado los mismos valores.

En el presente trabajo de investigación; se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach; ya que los valores son politónicos.

Tabla 6

*Resultados de la confiabilidad del instrumento salud ocupacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	25

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Tabla 7:

*Resultados de la confiabilidad del instrumento desempeño organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.962	25

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

En ambos casos la prueba de confiabilidad ha salido mayor a 0,9; lo cual nos indica que los instrumentos aplicados son altamente confiables, tanto para la salud ocupacional como para el desempeño organizacional.

Para entender y saber si los resultados de la prueba piloto son confiables; a continuación, se expondrá la siguiente tabla:

Tabla 8

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Extraída del autor Soto (p.73)

### **2.10. Aspectos éticos**

La investigación realizada esta reconocida por las personas responsables de la tienda Tottus de Santa Callao; la Srta. Jazmín Pamela Cerrón Alegría, jefa de Gestión Humana es quien autorizo la visita para aplicar la encuesta a sus colaboradores. Estas encuestas fueron realizadas con total anonimato de los colaboradores, para evitar cualquier tipo de incomodidad por ambas partes; así como también evitar juzgar las respuestas que se obtienen de la encuesta.

Por otro lado, esta investigación no es copia de ningún otro trabajo de investigación anterior; los temas tratados no han sido estudiadas de forma conjunta en otros trabajos, es más el desempeño organizacional es un tema muy poco visto en otros trabajos de investigación.



### **III. Resultados**

## Estadísticos Descriptivos

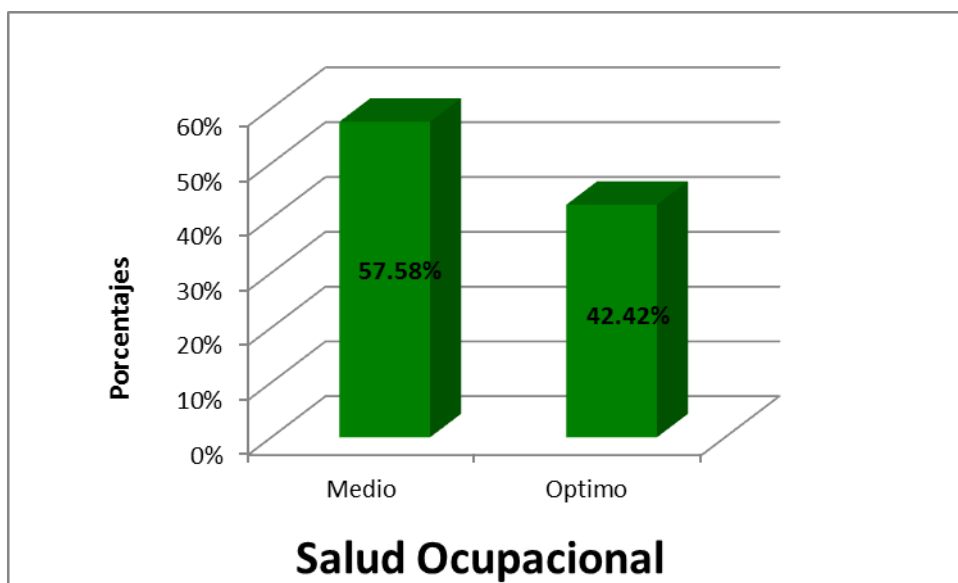
Descripción de los resultados de la variable: Salud ocupacional

Tabla 9

*Medidas de frecuencia de la variable Salud Ocupacional*

Niveles de frecuencia	n	%
Medio	76	57,6
Optimo	56	42,4
Total	132	100,0

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 1. Niveles de frecuencia de la variable salud ocupacional.*

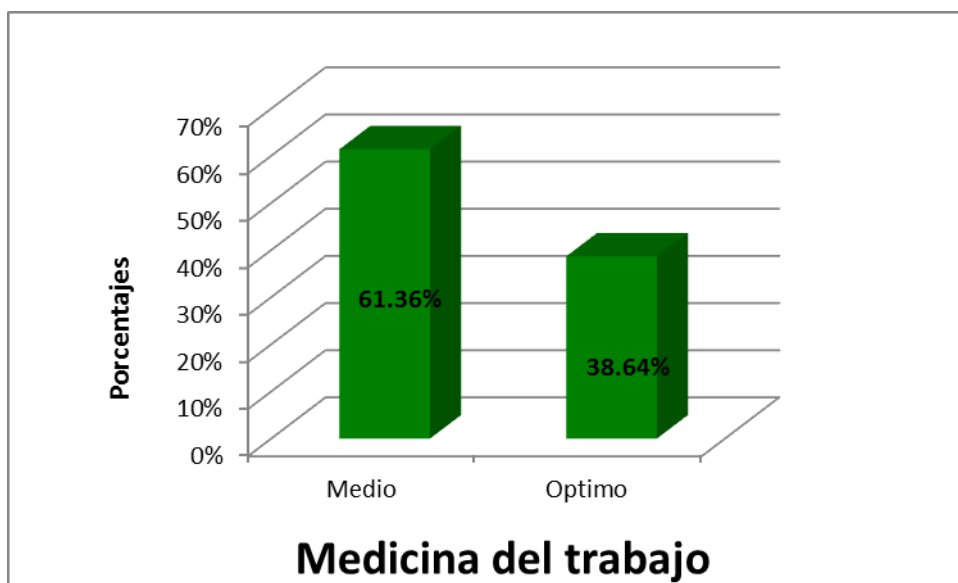
En la tabla 1 y figura 1, se observa que, de los 132 trabajadores encuestados, el 57.6% representa un nivel de salud ocupacional media y el 42.4% presentan una salud ocupacional óptima.

Tabla 10

*Medidas de frecuencia de la dimensión Medicina del Trabajo*

Niveles de frecuencia	n	%
Medio	81	61,4
Optimo	51	38,6
Total	132	100,0

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 2. Niveles de frecuencia de la dimensión medicina del trabajo.*

En la tabla 2 y figura 2, se observa que, de los 132 trabajadores encuestados, el 61.4% representan una medicina del trabajo media y el 38.6% de ellos representan a la Medicina del Trabajo alta con respecto a la variable Salud Ocupacional.

Tabla 11

*Medidas de frecuencia de la dimensión Higiene Industrial*

Niveles de frecuencia	n	%
No optimo	26	19,7
Medio	52	39,4
Optimo	54	40,9
Total	132	100,0

Fuente: Elaboración propia.

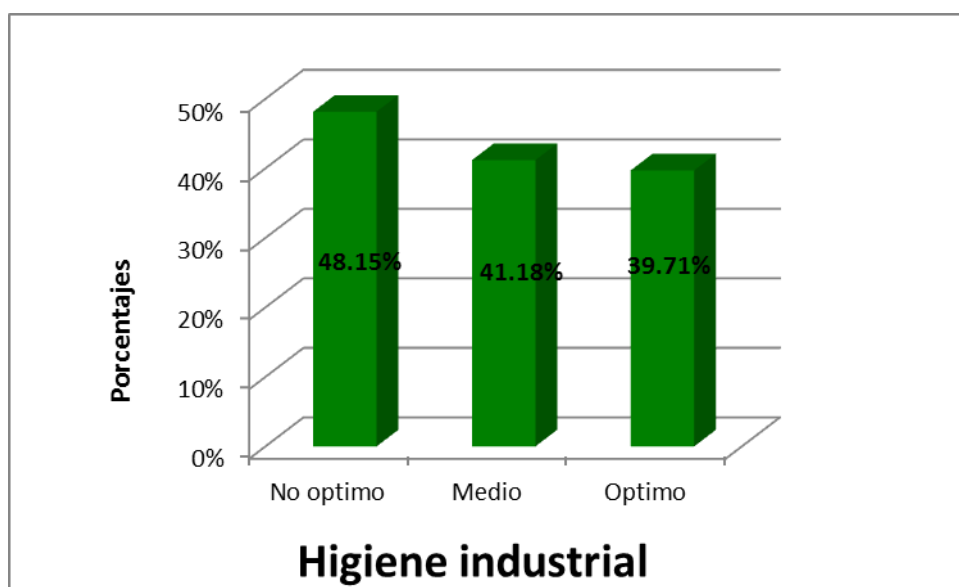


Figura 3. Niveles de frecuencia de la dimensión Higiene Industrial.

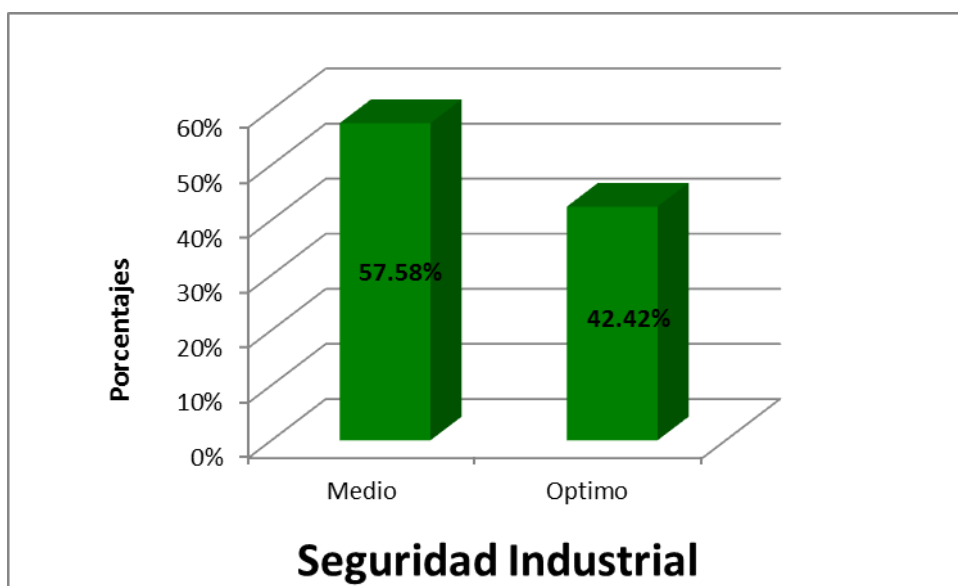
En la tabla 3 y figura 3, se observa que, de los 132 trabajadores encuestados, el 19.7% presentan una higiene industrial Baja, el 39.4% presentan una higiene industrial media y el 40.9% de ellos presentan una higiene industrial alta con respecto a la variable Salud Ocupacional.

Tabla 12

*Medidas de frecuencia de la dimensión Seguridad Industrial*

Niveles de frecuencia	n	%
Medio	76	57,6
Optimo	56	42,4
Total	132	100,0

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 4. Niveles de frecuencia de la dimensión Seguridad Industrial.*

En la tabla 4 y figura 4, se observa que, de los 132 trabajadores encuestados, el 57.6% presentan una seguridad industrial media y el 42.4% de ellos presentan una Seguridad Industrial Alta con respecto a la variable Salud Ocupacional.

### Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño organizacional

Tabla 13

*Medidas de frecuencia de la variable Desempeño Organizacional*

Niveles de frecuencia	n	%
Promedio	76	57,6
Eficiente	56	42,4
Total	132	100,0

Fuente: Elaboración propia.

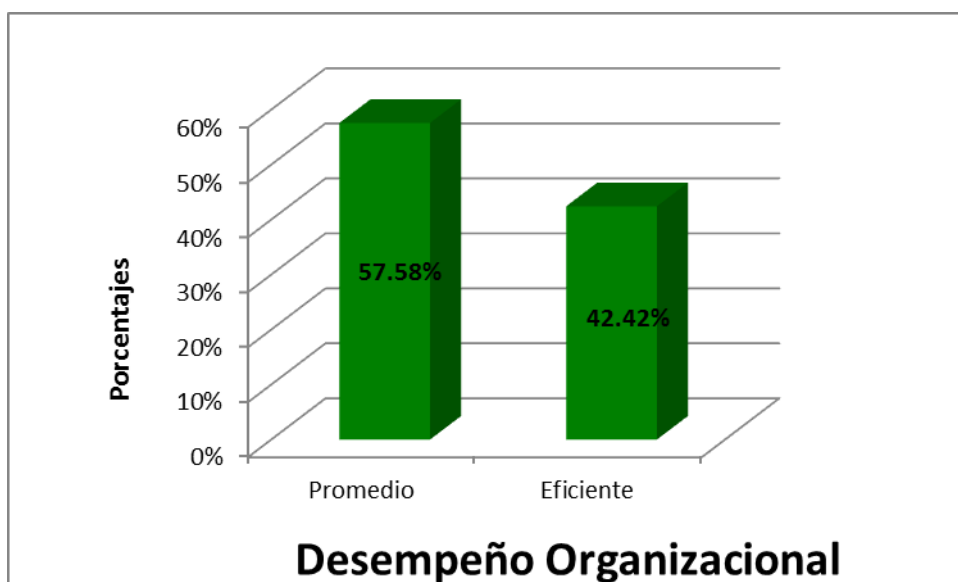


Figura 5. Niveles de frecuencia de la variable desempeño organizacional.

En la tabla 5 y figura 5, se observa que, de los 132 trabajadores encuestados, el 57.6% presentan un desempeño organizacional medio y el 42.4% indica un nivel alto con respecto a la variable desempeño organizacional.

Tabla 14

*Medidas de frecuencia de la dimensión Efectividad*

Niveles de frecuencia	n	%
Deficiente	1	0,8
Promedio	72	54,5
Eficiente	59	44,7
Total	132	100,0

Fuente: Elaboración propia.

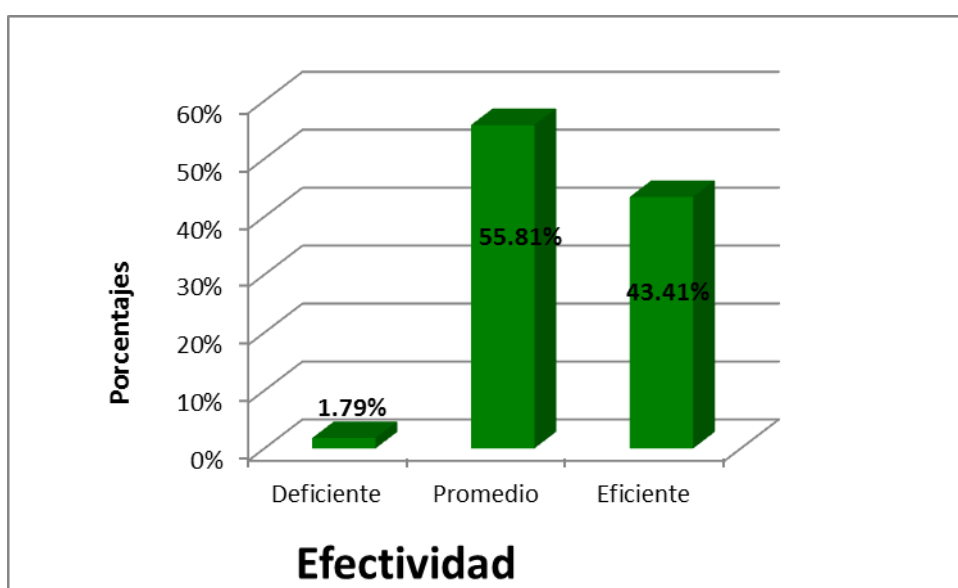


Figura 6. Niveles de frecuencia de la dimensión Efectividad.

En la tabla 6 y figura 6, se observa que, de los 132 trabajadores encuestados, sólo el 0.8% manifiestan un nivel bajo, el 54.5% indican nivel medio y el 44.7% de ellos manifiestan un nivel alto con respecto a la dimensión efectividad del desempeño organizacional.

Tabla 15

*Medidas de frecuencia de la dimensión Eficiencia*

Niveles de frecuencia	n	%
Deficiente	4	3,0
Promedio	79	59,8
Eficiente	49	37,1
Total	132	100,0

Fuente: Elaboración propia.

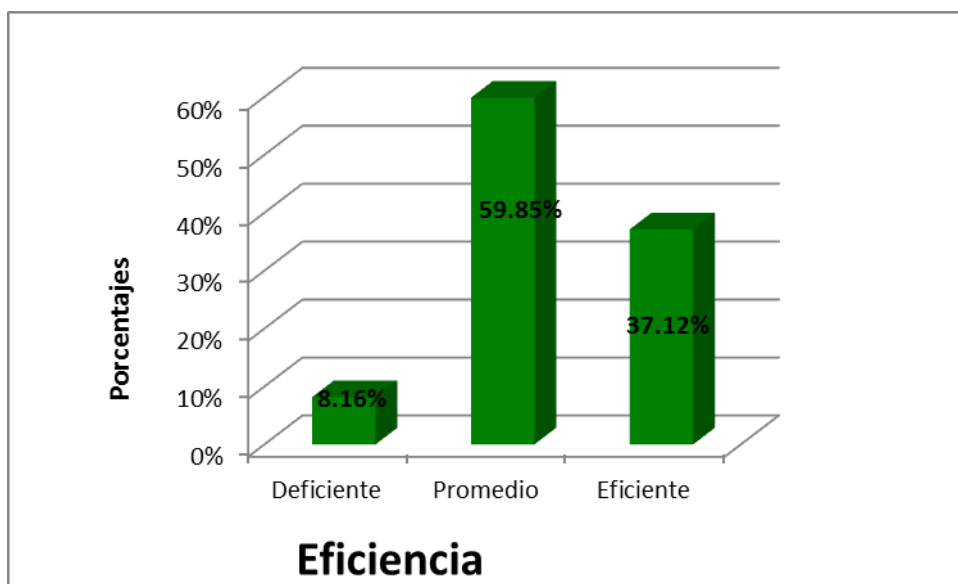


Figura 7. Niveles de frecuencia de la dimensión Eficiencia.

En la tabla 7 y figura 7, se observa que, de los 132 trabajadores encuestados, el 3% manifiestan un nivel bajo, el 59.8% indican nivel medio y el 37.1% de ellos manifiestan un nivel alto con respecto a la dimensión eficiencia del desempeño organizacional.



Tabla 16

*Medidas de frecuencia de la dimensión Relevancia*

Niveles de frecuencia	N	%
Promedio	79	59,8
Eficiente	53	40,2
Total	132	100,0

Fuente: Elaboración propia.

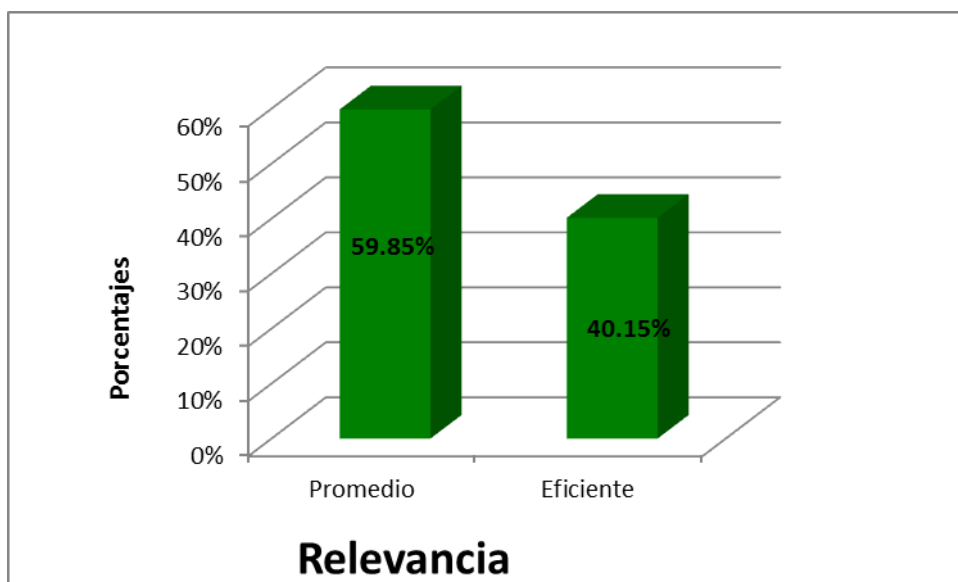


Figura 8. Niveles de frecuencia de la dimensión Relevancia.

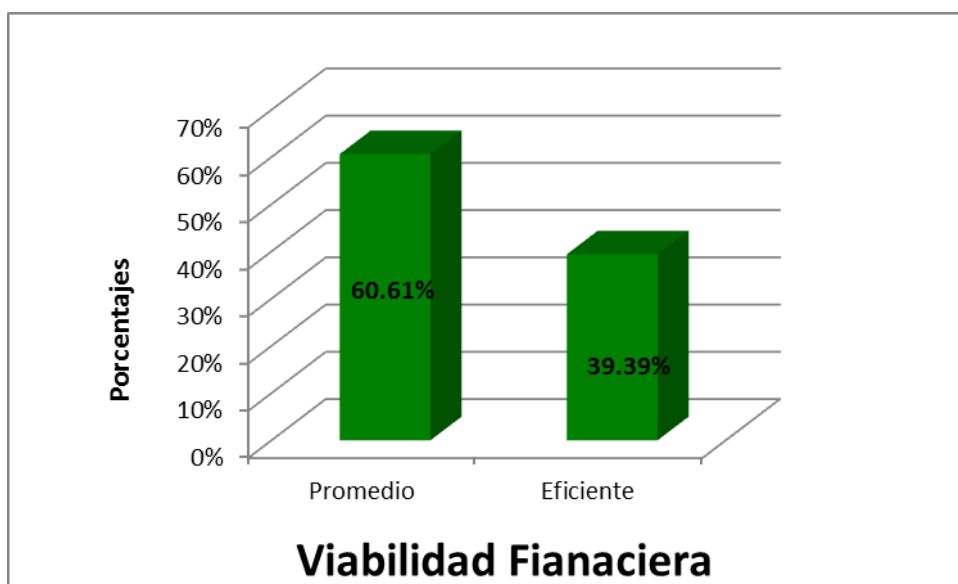
En la tabla 8 y figura 8, se observa que, de los 132 trabajadores encuestados, el 59.8% manifiestan un medio y el 40.2% de ellos manifiestan un nivel alto con respecto a la dimensión Relevancia del desempeño organizacional.

Tabla 17

*Medidas de frecuencia de la dimensión Viabilidad Financiera*

Niveles de frecuencia	n	%
Promedio	80	60,6
Eficiente	52	39,4
Total	132	100,0

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 9. Niveles de frecuencia de la dimensión Viabilidad Financiera.*

En la tabla 9 y figura 9, se observa que, de los 132 trabajadores encuestados, el 60.6% manifiestan un nivel medio y el 39.4% de ellos manifiestan un nivel alto con respecto a la dimensión viabilidad financiera del desempeño organizacional.

## Resultados de las variables V1 y V2

Tabla 18

*Salud Ocupacional y Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.*

Salud Ocupacional	Desempeño Organizacional						Total	
	Deficiente		Promedio		Eficiente			
	n	%	n	%	n	%	N	%
No optimo	0	0%	13	10%	0	0%	13	10%
Medio	2	2%	56	42%	18	14%	76	58%
Optimo	0	0%	26	20%	17	13%	43	33%
Total	2	1%	95	72%	35	27%	132	100%

Fuente: Elaboración propia.

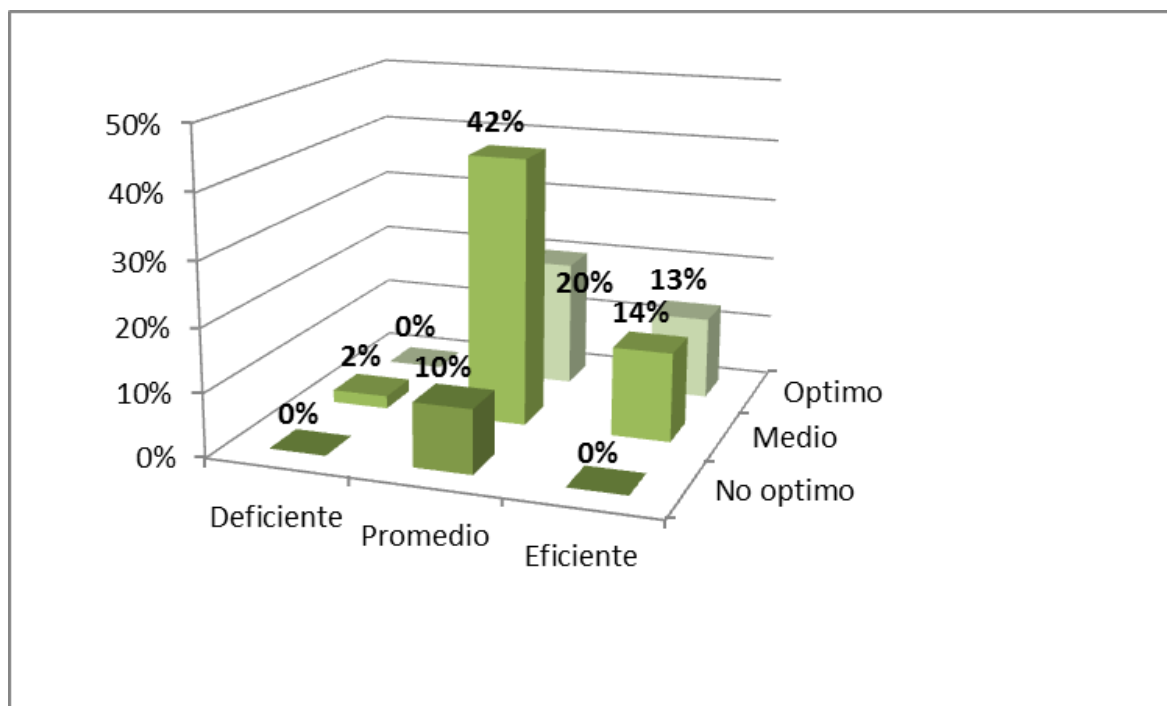


Figura 10. Salud Ocupacional y Desempeño Organizacional.

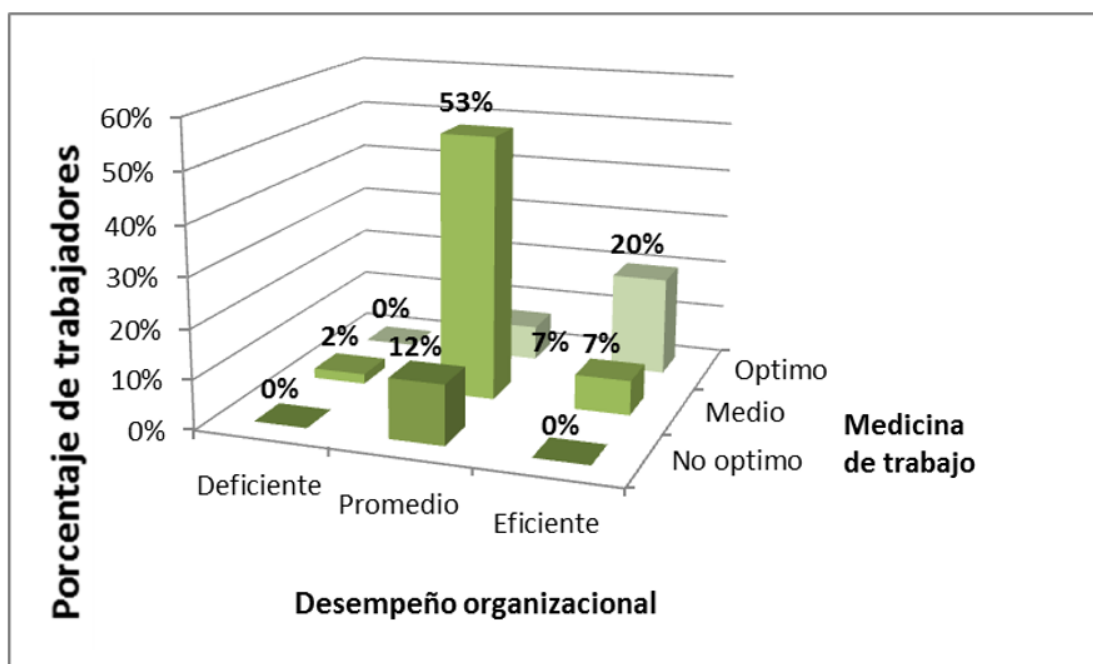
En la figura 10, se observa que el 42% de los encuestados perciben un nivel medio con respecto a su salud ocupacional y al desempeño organizacional, mientras que el 10% de los encuestados perciben un nivel Baja de Salud Ocupacional y Media en su Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

Tabla 19

*Medicina del Trabajo y Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.*

Medicina del Trabajo	Desempeño Organizacional						Total	
	Deficiente		Promedio		Eficiente		N	%
	n	%	n	%	n	%		
No optimo	0	0%	16	12%	0	0%	16	12%
Medio	2	2%	70	53%	9	7%	81	61%
Optimo	0	0%	9	7%	26	20%	35	27%
Total	2	2%	95	72%	35	27%	132	100%

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 11. Medicina del Trabajo y Desempeño Organizacional.*

En la figura 11, se observa que el 53% de los encuestados presentan un nivel Medio en su Medicina del Trabajo y su Desempeño Organizacional, mientras que el 7% de los encuestados indican tener un nivel óptimo en su percepción de la Medicina del Trabajo y un nivel Medio en su percepción del Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

Tabla 20

*Higiene Industrial y Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.*

Higiene Industrial	Desempeño Organizacional						Total	
	Deficiente		Promedio		Eficiente			
	n	%	n	%	n	%	N	%
No optimo	0	0%	27	20%	0	0%	27	20%
Medio	2	2%	41	31%	18	14%	61	46%
Optimo	0	0%	27	20%	17	13%	44	33%
Total	2	2%	95	72%	35	27%	132	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

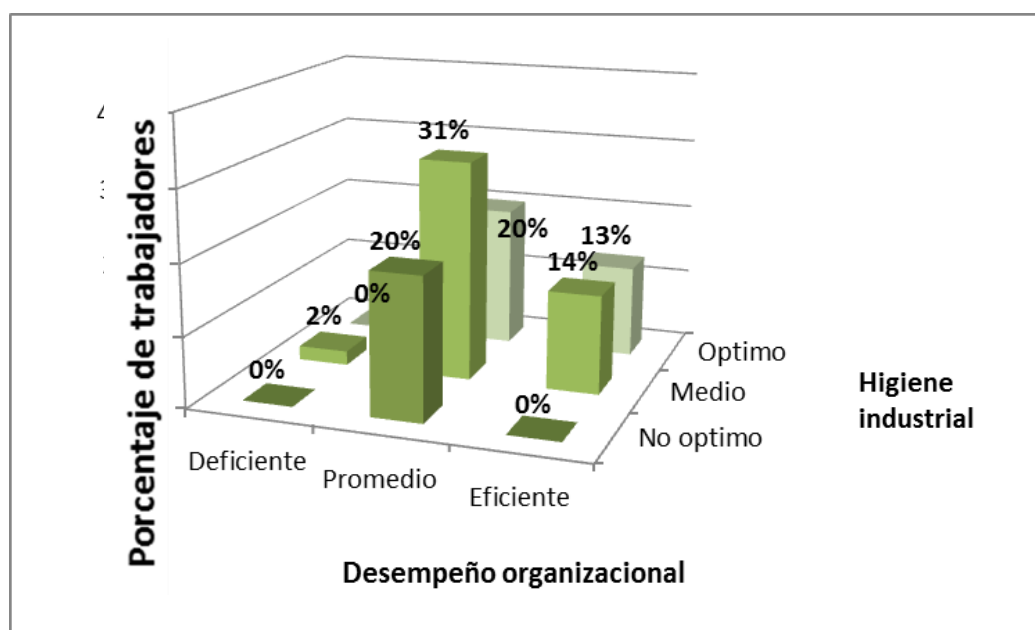


Figura 12. Higiene Industrial y Desempeño Organizacional.

En la figura 12, se observa que el 31% de los encuestados cuentan con un nivel Medio en su percepción de la Higiene Industrial y en su percepción del Desempeño Organizacional, mientras que el 13% de los encuestados presenta un nivel Alto en su percepción de la Higiene Industrial y un nivel Alto en su percepción del Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

Tabla 21

*Seguridad Industrial y Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.*

Seguridad Industrial	Desempeño Organizacional						Total	
	Deficiente		Promedio		Eficiente			
	n	%	n	%	n	%	N	%
No optimo	0	0%	2	2%	0	0%	2	2%
Medio	2	2%	76	58%	0	0%	78	59%
Optimo	0	0%	17	13%	35	27%	52	39%
Total	2	2%	95	72%	35	27%	132	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

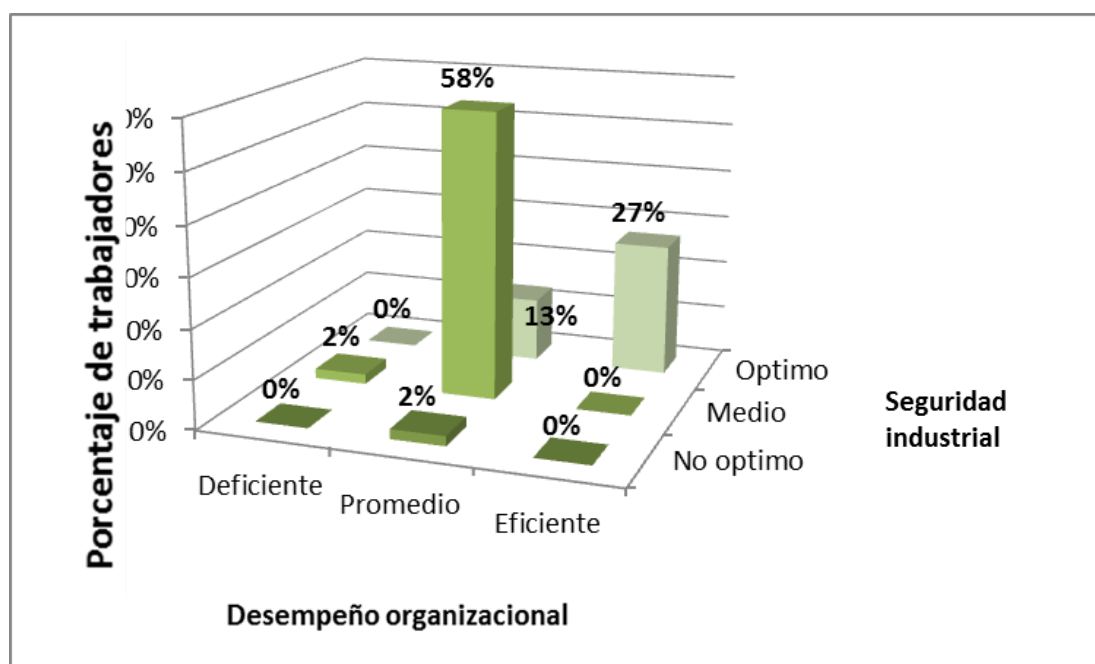


Figura 13. Seguridad Industrial y el Desempeño Organizacional.

En la figura 13, se observa que el 58% de los encuestados presentan un nivel Medio en su percepción tanto de la Seguridad Industrial como en su Desempeño Organizacional, mientras que el 2% de los encuestados indican tener un nivel Bajo en su Seguridad Industrial y han desarrollado un nivel Medio en su percepción del Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

Tabla 22

*Descripción estadística de las variables Salud Ocupacional y el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.*

	Medicina del Trabajo	Higiene Industrial	Seguridad Industrial	SALUD OCUPACIONAL	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL
N Válido	132	132	132	132	132
Perdidos	0	0	0	0	0
Mediana	24.00	31.00	19.00	71.00	77.00
Desviación estándar	6.798	10.916	4.888	21.699	19.382
Mínimo	19	19	14	58	64
Máximo	40	55	30	125	121

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 22 observamos:

**Medicina del Trabajo.** El puntaje de la mediana obtenido en la Medicina del Trabajo es de 24 con puntajes mínimos y máximos de 19 y 40 respectivamente.

**Higiene Industrial.** El puntaje de la mediana obtenido en la Higiene Industrial es de 31 con puntajes mínimos y máximos de 19 y 55 respectivamente.

**Seguridad Industrial.** El puntaje de la mediana obtenido en la Seguridad Industrial es de 19 con puntajes mínimos y máximos de 14 y 30 respectivamente.

**Salud Ocupacional.** El puntaje de la mediana obtenido en la Salud Ocupacional es de 71 con puntajes mínimos y máximos de 58 y 125 respectivamente.



**Desempeño Organizacional.** El puntaje de la mediana obtenido en las Desempeño Organizacional es de 77 con puntajes mínimos y máximos de 64 y 121 respectivamente.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

### Prueba de hipótesis general

#### Hipótesis Estadística:

**H<sub>0</sub>** : La Salud Ocupacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

**H<sub>1</sub>** : La Salud Ocupacional se relaciona significativamente con el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

#### Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 23

#### *Prueba de la Correlación de Spearman de la Hipótesis general*

			Salud Ocupacional	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1.000	.876**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Desempeño Organizacional	Coeficiente de correlación	.876**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 23, se puede concluir que existe una correlación alta y directamente proporcional, ello significa que existe una relación altamente significativa entre La Salud Ocupacional y el Desempeño Organizacional de los encuestados con respecto a los trabajadores de Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .876\*\*). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

#### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : La Medicina del Trabajo no se relaciona significativamente con el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

**H<sub>1</sub>** : La Medicina del Trabajo se relaciona significativamente con el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

#### **Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **Regla de decisión**

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 24

*Prueba de la Correlación de Spearman de la hipótesis específica 1*

			Medicina del Trabajo	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Medicina del Trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.861**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Desempeño Organizacional	Coeficiente de correlación	.861**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 24, se puede concluir que existe una correlación alta, ello significa que existe una relación significativa entre la Medicina del Trabajo y el Desempeño Organizacional de los encuestados con respecto a los trabajadores de Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .861\*\*). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

#### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : La Higiene Industrial no se relaciona significativamente con el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

**H<sub>1</sub>** : La Higiene Industrial se relaciona significativamente con el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

### Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 25

*Prueba de la Correlación de Spearman de la hipótesis específica 2*

			Higiene Industrial	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Higiene Industrial	Coeficiente de correlación	1.000	.791**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Desempeño Organizacional	Coeficiente de correlación	.791**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 25, se puede concluir que existe correlación alta, ello significa que existe una relación significativa entre la higiene industrial y el desempeño organizacional de los encuestados con respecto a los trabajadores de Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .791\*\*).

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Hipótesis Estadística

$H_0$  : La Seguridad Industrial no se relaciona significativamente con el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

$H_1$  : La Seguridad Industrial se relaciona significativamente con el Desempeño Organizacional en Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017.

#### Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 26

*Prueba de la Correlación de Spearman de la hipótesis específica 3*

			Seguridad Industrial	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Seguridad Industrial	Coeficiente de correlación	1.000	.876**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	132	132
	Desempeño Organizacional	Coeficiente de correlación	.876**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 26, se puede concluir que existe correlación alta, ello significa que existe una relación significativa entre la Seguridad Industrial y el Desempeño Organizacional de los encuestados con respecto a los trabajadores de Tottus sede Santa Callao – Callao, 2017 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .876\*\*). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

#### **IV. Discusión**

Distintos trabajos de investigación nacional e internacional, que ofrecen evidencias sobre la salud ocupacional y el desempeño organizacional, colaboraron a la investigación del presente trabajo; para el cual se quiere ver la correlación entre estos dos temas de gran interés para cualquier empresa.

Los resultados de la presente indagación arrojan, que un 57.6% de los colaboradores de la tienda Tottus Santa Callao tienen un nivel medio de salud ocupacional, mientras el 42,4% de colaboradores cuentan con un nivel óptimo de salud ocupacional. Esto representa que la mayoría de los colaboradores de Tottus Santa Callao tienen un nivel medio en lo que es salud ocupacional; ya que el porcentaje es mayor, que al que corresponde al nivel óptimo. Gómez (2015) demostró que, al implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional, el cual ayudo a identificar, medir, evaluar y controlar los riesgos. Lo cual ayudó a tomar medidas preventivas para reducir el índice de accidentabilidad. Tottus Santa Calla, tiene implementado el sistema de sistema de seguridad y tiene buen manejo de lo que es salud ocupacional con sus colaboradores. Cuenta con talleres de prevención, seguridad y salud ocupacional en forma semanal. Por otro lado, Carrasco (2012) indicó, que una correcta implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mejora las condiciones de los colaboradores; previene accidentes y enfermedades ocupacionales. Del mismo modo, Ramos (2015), quien realizó una propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional; también resalta la importancia de la seguridad y salud ocupacional; ya que son piezas claves para todo tipo de rubros, lo cual ayuda a prevenir accidentes y disminuye las enfermedades ocupacionales.

Por otro lado, los resultados que presenta este trabajo de investigación referente al desempeño organización es que un 57.6 % de los colaboradores de Tottus Santa Callao se encuentran en un nivel promedio en lo que se refiere al desempeño organizacional, mientras que el 42.4% se encuentra en un nivel eficiente en el desempeño organizacional. León (2009) indicó, en la investigación del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral, que los



trabajadores cuentan con un buen nivel de satisfacción laboral, ya que cuentan con un buen clima organizacional dentro de la empresa. Mientras que Delgado y Di Antonio (2010) y Huamani (2015), comentaron que un buen grado de motivación laboral repercute de manera positiva en el desempeño organizacional. Mientras que Quispe (2015) comentó que existe una relación relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Sin embargo, al no existir tesis con estos dos temas, estudiados en forma conjunta, se tiene los siguientes hallazgos, que permitió este trabajo de investigación; existe una relación significativa entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional. Eso queda demostrado en los resultados de esta investigación, hay una relación positiva entre la medicina de trabajo y el desempeño organizacional. Así mismo, la higiene industrial se relaciona significativamente con el desempeño organizacional y por último, existe una relación significativa entre la seguridad industrial y el desempeño organizacional.

Expuesto todo ello, se concluye, que si hay una relación entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional; se debe tener en cuenta que la salud ocupacional, no implica solamente estar bien de salud, sino también tener el mejor medio para desarrollar de forma óptima el trabajo que se desempeña; el tener los mejores medios, las mejores herramientas y estar informado de todos los peligros que hayan dentro de la organización; se refleja en la eficiencia del desempeño organizacional.

## **V. Conclusiones**

**Primera:**

En relación al objetivo general: existió relación positiva y significativamente proporcional entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus – Santa Callao, Lima, 2017 ( $r=0,876$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ). Quiere decir, que existe una óptima salud ocupacional, ocurre un eficiente desempeño organizacional.

**Segunda:**

En relación al objetivo específico 1: existió relación positiva y significativa entre la medicina del trabajo y el desempeño organizacional, en Tottus – Santa Callao, Lima, 2017 ( $r=0,861$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ). Es decir, a una óptima medicina de trabajo, ocurre un eficiente desempeño organizacional.

**Tercera:**

En relación al objetivo específico 2: existió relación positiva y significativa entre la higiene industrial y el desempeño organizacional en Tottus – Santa Callao, Lima, 2017 ( $\text{sig. bilateral} = .000 < .01$ ;  $\text{Rho} = .791^{**}$ ). Es decir, a una óptima higiene industrial, ocurre un eficiente desempeño organizacional.

**Cuarta:**

En relación al objetivo específico 3: existió relación positiva y significativa entre la seguridad industrial en el desempeño organizacional en Tottus Santa Callao 2017 ( $\text{sig. bilateral} = .000 < .01$ ;  $\text{Rho} = .876^{**}$ ). Es decir, a una óptima seguridad industrial, ocurre un eficiente desempeño organizacional.

## **VI. Recomendaciones**

Una vez finalizado el trabajo de investigación y presentado los resultados de las dos variables de investigación, se recomienda lo siguiente:

- Tottus Canta Callao, debe mejorar la higiene industrial, para eliminar el nivel de porcentaje no optimo dentro de la tienda.
- A pesar que el nivel de deficiencia es muy bajo en la dimensión de efectividad dentro del desempeño organizacional, Tottus podría eliminar ese nivel de deficiencia; poniendo mayor hincapié en conocimiento de la organización a sus trabajadores.
- Al igual que la efectividad, la eficiencia también tiene un nivel de deficiencia bajo, el cual puede ser trabajado dando seguimiento a aquellos trabajadores nuevos para, que logren los resultados y disminuyan los costos, los cuales pueden incrementar el servicio y producto ofrecido.
- En lo que se refiere a la viabilidad financiera, el porcentaje mayor se centra en un nivel promedio; para lo cual Tottus Canta Callado debería manejar nuevas estrategias para poder obtener fondos a corto, mediano y largo plazo; esto con el tiempo pueda convertirse en un nivel eficiente.

## **VII.           Referencias Bibliográficas**

- Alonso, E., Ocegueda, V., & Castro, E. (2006). *Teoría de las Organizaciones*. Jalisco: Umbral Editorial.
- Álvarez, F. (2007). *Salud Ocupacional*. Bogotá: Alexander Acosta.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson.
- Betancourt, O. (1999). *Salud y Seguridad en el trabajo*. Quito.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.
- Carrasco Gonzáles, M. C. (21 de Febrero de 2012). *tesis.pucp.edu.pe*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio Digital de Tesis PUCP : <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1209>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano : el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Delgado, & Di, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10907/890>
- Gómez Sánchez, J. A. (10 de Abril de 2015). *repositorio.utn.edu.ec*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio digital Universidad Técnica del Norte: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/4412>
- Grau, J., & Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo: Los nuevos emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC.
- Henao, F. (2006). Salud Ocupacional. En F. Henao, *Salud Ocupacional* (pág. 140). Colombia.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación 5ta ed*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación 6ta ed*. México: Mc Graw Hill.
- Hill , C., & Jones, G. (2009). *Administración estratégica*. D.F.: McGrawHill.
- Hitt, M., Black, J., & Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson.
- Huamaní Cordova , N. N. (2015). *repositorio.untecs.edu.pe*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio Universidad Tecnológica del Sur: [http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani\\_Nathali\\_](http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_)

Trabajo\_de\_Investigacion\_2015.pdf

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento 4ta Ed.* México: McGraw - Hill.

Leon, M. (Mayo de 2009). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del niño Bolívar*. Recuperado el Octubre de 2016, de <http://hdl.handle.net/10906/87763>

Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., Carden, F., & Plinio, G. (2002). *Evaluación Organizacional*. Washington, D.C.: IDB Bookstore.

Méndez, C. (2008). *Metodología. Guía para elaborar diseños de Investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. México: LIMUSA.

Molano, J., & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21-31.

Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago.

Perea, R. (2004). *Educación para la salud reto de nuestro tiempo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

Porras Mora, D. (Noviembre de 1997). *scielo Actividad laboral con privado de libertad*. Recuperado el Octubre de 2016, de Scielo Costa Rica: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151997000200016](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200016)

Quispe Vargas, E. (2015). *repositorio.unajma.edu.pe*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio Universidad Nacional Jose Maria Argüedas: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos Zegarra, E. R. (2015). *repositorioacademico.upc.edu.pe*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio academico UPC: <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581587/1/Tesis+Ramos+Zegarra.pdf>



- Robbins, S. (1995). *Administración: Teoría y práctica*. D.F: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (s.f.). *Administración: Teoría y práctica*. Mexico, D.F: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Salud, L. O. (1993). *Organización Mundial de Salud*. Recuperado el Octubre de 2016, de Organización Mundial de Salud:  
[http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Soto, R. (2015). *La tesis de la maestría y doctorado en 4 pasos 2da Ed*. Lima: Nuevo Milenio.
- Toro, F. (1992). *Desempeño y productividad : contribuciones de la psicología ocupacional*. Medellín: Cincel.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación Científica 2da ed*. Lima: San Marcos.
- Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación ... organizacional. *Universidad & Empresa*, 93-115.

## **VIII. Anexos**

### Anexo A: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
<b>Título: Salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus sede Canta Callao – Callao 2017</b> <b>Autor: Lizbeth Espada</b>							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b>  ¿Cuál es la relación entre salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao 2017?	<b>Objetivo general:</b>  Determinar la relación entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao 2017.	<b>Hipótesis general:</b>  La salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao 2017.	<b>Variable 1: Salud Ocupacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>Problemas Específicos:</b>  • ¿Cuál es la relación entre la medicina del trabajo en el desempeño organizacional en Tottus Canta	<b>Objetivos específicos:</b>  • Determinar la relación entre la medicina del trabajo en el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao 2017.	<b>Hipótesis específicas:</b>  • La medicina del trabajo se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en	1.- Medicina del Trabajo	a) Promoción b) Prevención y control de la salud de los operarios	Del ítem 1- 4 Del ítem 5 - 8	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces	No optimo (59-75) Medio (43-58) Optimo (25-42)
			2.- Higiene Industrial	c) Higiene Teórica d) Higiene Analítica e) Higiene de Campo f) Higiene operativa	Del ítem 9 - 12 Del ítem 13 - 14 Del ítem 15 -17 Del ítem 18 - 19	4.-Casi siempre 5.- Siempre	
			3.- Seguridad Industrial	f) Control de personas g) Control de máquinas	Del ítem 20 - 21 Del ítem 22 - 23 Del ítem 24 - 25		

<p>Callao 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre la higiene industrial en el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao 2017?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la seguridad industrial en el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao 2017?</li> </ul>		<p>Tottus Canta Callao 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La higiene industrial se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao 2017.</li> <li>La seguridad industrial trabajo se relaciona significativamente con el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao 2017.</li> </ul>		h) Control de ambiente de trabajo			
			<b>Variable 2: Desempeño Organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			1.- Efectividad 2.- Eficiencia 3.- Relevancia 4.- Viabilidad Financiera	a) Metas b) Resultados logrados c) Costos d) Satisfacción de necesidades e) Principales interesados f) Corto g) Mediano h) Largo	Del ítem 1 – 4 Del ítem 5 - 8 Del ítem 9 - 12 Del ítem 13 – 16 Del ítem 17 – 20 Del ítem 21 - 22 Del ítem 23 - 24 Del ítem 25	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.-Casi siempre 5.- Siempre	Deficiente (59-75) Promedio (43-58) Eficiente (25-42)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b></p> <p>Según propósito: Aplicativo</p> <p>Según su paradigma: Positivista (usas la matemática)</p> <p>Según su enfoque: Cuantitativa (estadístico)</p> <p>Según su temporalidad: Transversal</p> <p><b>Alcance:</b></p> <p>Correlacionales</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Son 200 trabajadores en la tienda Tottus – Canta Callao</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b></p> <p>El muestreo es probabilístico – Aleatoria simple</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>132 trabajadores en la tienda Tottus – Canta Callao</p>	<p><b>Variable 1: Salud Ocupacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> cuestionario</p> <p>Autor: Fernando Henao Robledo</p> <p>Año: 2006</p> <p>Monitoreo: No aplica</p> <p>Ámbito de Aplicación: Tienda Tottus de Canta - Callao</p> <p>Forma de Administración: No aplica</p> <p><b>Variable 2: Desempeño Laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Charles Lusthaus, Marie-Hélène Adrien, Gary Anderson, Fred Carden y George Plinio Montalván</p> <p>Año: 2002</p> <p>Monitoreo: No aplica</p> <p>Ámbito de Aplicación: Tienda Tottus de Canta - Callao</p> <p>Forma de Administración: No aplica</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Es un proceso mediante el cual se recopila, organiza, presenta, analiza e interpreta datos de manera tal que describa fácil y rápidamente las características esenciales de dichos datos mediante el empleo de métodos gráficos, tabulares o numéricos</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p>

### Anexo B: Matriz de Operacionalización desarrollada

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores/Competencias	Ítems	Escala	Niveles y rangos
V1: Salud Ocupacional	En el ámbito mundial, actualmente, la salud ocupacional se divide en tres grandes ramas que son: Medicina del trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, no requiriendo significar con ello que las otras disciplinas no tengan participación en la Salud Ocupacional. (p.37)	Medicina del Trabajo	Promoción	1 al 4	Escala Ordinal: 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	Optimo Medio No optimo
			Prevención y control de la salud de los operarios	5 al 8		
			Higiene Teórica	9 al 12		
			Higiene Analítica	13 al 14		
		Seguridad Industrial	Higiene de Campo	15 al 17		
			Higiene operativa	18 al 19		
			Control de personas	20 al 21		
			Control de máquinas	22 al 23		
			Control de ambiente de trabajo	24 al 25		

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores/Competencias	Ítems	Escala	Niveles y rangos
V2: Desempeño Organizacional	Creemos que el desempeño organizacional tiene cuatro elementos principales: efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad financiera. p.117	Efectividad	Metas	1 al 4	Escala Ordinal: 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	Eficiente Promedio Deficiente
		Eficiencia	Resultados logrado	5 al 8		
		Relevancia	Costos	9 al 12		
			Satisfacción de necesidades	13 al 16		
			Principales interesados: clientes, inversionistas, personal, proveedores, etc.	17 al 20		
		Viabilidad Financiera	Corto	21 al 22		
			Mediano	23 al 24		
			Largo	25		

### Anexo C: Instrumento- cuestionario

#### PREGUNTAS ESTRATÉGICAS

Edad: .....años

Sexo: MASCULINO

FEMENINO

Área de Trabajo:

ADMINISTRATIVO

OPERARIO

INSTRUCCIONES: Estimado/a Sr. (a): En el presente cuestionario encontrará una lista de enunciados, lea cada uno cuidadosamente y marque con una (X), solo uno de los números por cada pregunta teniendo en cuenta lo siguiente:

1.- Nunca

2.- Casi Nunca

3.- A veces

4.- Casi Siempre

5.- Siempre

☐ Gracias por tu sinceridad ☐

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted, que los temas de las charlas preventivas son importantes?					
2	¿Utiliza usted, todos sus implementos de seguridad?					
3	¿La empresa brinda todos los implementos de seguridad?					
4	¿Considera usted, que la empresa brinda sanciones adecuadas cuando usted no usa sus implementos de seguridad?					
5	¿Todas las personas que ingresan a trabajar se realicen un examen médico?					



6	¿La empresa realiza exámenes médicos de manera periódica?					
7	¿La empresa, en la cual labora, se preocupa del bienestar físico de sus trabajadores?					
8	¿La empresa para la cual labora se preocupa del bienestar mental de sus colaboradores?					
9	¿Se encuentra informado de todos los posibles peligros, de los cuales está rodeado?					
10	¿La empresa informa a sus trabajadores los estudios realizados de nuevos contaminantes, que se pudieran presentar?					
11	¿La empresa tiene un personal idóneo que estudia los posibles nuevos contaminantes?					
12	¿La empresa se preocupa para que sus colaboradores no se encuentren expuestos a los contaminantes que puedan tener?					
13	¿La empresa utiliza equipos destinados al estudio de agentes físicos que pueden perjudicar la salud de sus colaboradores?					
14	¿La empresa toma medidas correctivas cuando se presenta un problema, que perjudique a sus colaboradores?					
15	¿La empresa, en la cual labora, efectúa estudios de la situación higiénica?					
16	¿La empresa reconoce cuando algo está mal para solucionarlo?					
17	¿La empresa evalúa de forma constante las posibles exposiciones a nuevas contaminaciones?					

18	¿La empresa busca eliminar los posibles riesgos higiénicos detectados?					
19	¿Su jefe inmediato escucha cualquier queja que puedan tener sobre algún riesgo higiénico que usted pueda estar expuesto?					
20	¿Para poder iniciar sus labores está obligado a utilizar todos los implementos de seguridad?					

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
21	¿Tiene usted alguna sanción si no utiliza todos sus implementos de seguridad?					
22	¿Todas las máquinas y herramientas de trabajo están perfectamente señalizadas y codificadas?					
23	¿Las máquinas y herramientas de trabajo tienen mantenimiento periódico?					
24	¿La empresa brinda información clara de todas las zonas de seguridad del lugar donde usted trabaja?					
25	¿La empresa coloca todas las señales de seguridad, de forma oportuna y visible?					
26	¿La empresa, para cual trabaja, le da a conocer a su personal las metas que tienen?					
27	¿La empresa cuenta con una buena efectividad para el logro de su misión?					
28	¿La empresa cuenta con una buena efectividad, para satisfacer las expectativas de sus clientes?					
29	¿La empresa, es efectiva en proporcionar servicios útiles a sus clientes?					

30	¿La empresa utiliza de manera eficiente los recursos humanos?					
31	¿La empresa utiliza de manera eficiente los recursos financieros?					
32	¿Considera usted, que se utilizan en forma óptima las instalaciones físicas (planta, equipos, etc.)?					
33	¿La empresa brinda en forma óptima los servicios prestados?					
34	¿Considera usted, que están relacionados los costos del personal con su productividad?					
35	¿Considera usted, que existe relación entre los servicios prestados y el costo de producir el resultado?					
36	¿Considera usted, que los costos por servicios brindados son los adecuados?					
37	¿Considera usted, que el costo por ausentismo del personal tiene relación con los servicios prestados?					
38	¿La empresa se adapta a los cambios con el transcurso del tiempo?					
39	¿La empresa examina y modifica de manera regular los programas, de manera que refleja el entorno?					
40	¿La empresa monitorea su reputación?					
41	¿La empresa estimula la motivación de su personal?					
42	¿La empresa realiza encuestas o sondeos adecuados de sus clientes?					
43	¿La empresa examina regularmente la misión de la organización?					

44	¿La empresa realiza de manera regular evaluaciones de su personal?					
45	¿La empresa realiza estudios de manera continua de sus proveedores?					
46	¿La empresa monitorea sus finanzas en forma regular?					
47	¿La empresa es capaz de generar ingresos para responder a las necesidades de sus interesados directos?					
48	¿La empresa obtiene nuevas fuentes de ingreso de manera oportuna?					
49	¿La empresa tiene mayores ingresos que gastos?					
50	¿La empresa monitorea sus depreciaciones de máquinas e infraestructura?					

## Anexo D: Fiabilidad, piloto

Tabla 28

*Resumen de fiabilidad de la variable salud ocupacional*

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 29

*Fiabilidad de la variable salud ocupacional*

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	25

Tabla 30

*Resumen de fiabilidad de la variable desempeño organizacional*

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 31


*Fiabilidad de la variable desempeño organizacional*

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	25

## Anexo E: Certificado de validez

Validez: Salud ocupacional



**ANEXO 1**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría con mención en MBA de la UCV, en la sede Lima Norte, con código de alumno 6000156536, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título de mi proyecto de investigación es: "Salud ocupacional y su incidencia en el desempeño organizacional en la Tienda de Tottus sede Canta Callao – Callao 2017", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, considero conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo N° 1 : Carta de presentación
2. Anexo N° 2 : Definiciones conceptuales de las variables
3. Anexo N° 3 : Matriz de operacionalización
4. Anexo N° 4 : Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

\_\_\_\_\_  
Bach. Lizbeth Elsa Espada Buleje  
DNI: 41529693

*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*

## ANEXO 2

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE SALUD OCUPACIONAL

#### VARIABLE 1:

Definición Conceptual: Henao (2006), expone lo siguiente; en el ámbito mundial, actualmente, la salud ocupacional se divide en tres grandes ramas que son: Medicina del trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, no requiriendo significar con ello que las otras disciplinas no tengan participación en la Salud Ocupacional. (p.37)

#### DIMENSIÓN 1:

##### Medicina del Trabajo

Conjunto de actividades multidisciplinarias destinadas a la promoción, prevención y control de la salud de los operarios, con el fin de ubicarlos en un puesto de trabajo de acuerdo con sus condiciones sicofisiológicas.

#### DIMENSIÓN 2:

##### Higiene Industrial

Cuatro son las ramas que dan cuerpo a la higiene industrial y están tan íntimamente relacionadas, que si faltase una de ellas, sería imposible desarrollar el tratamiento del problema. Estas son; higiene teórica, higiene analítica, higiene de campo e higiene operativa.

#### DIMENSIÓN 3:

##### Seguridad Industrial

Es el control sobre las personas, máquinas y ambiente de trabajo para realizar cualquier tarea sin que produzca lesiones o averías dentro de ciertos límites permisibles.



## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL**

### **VARIABLE 2:**

Definición Conceptual: Lusthaus (2002) expone lo siguiente, creemos que el desempeño organizacional tiene cuatro elementos principales: efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad financiera. (p.117)

### **DIMENSIÓN 1:**

#### **Efectividad**

Definimos la efectividad de la organización como el grado en el que una organización es capaz de lograr sus metas.

### **DIMENSIÓN 2:**

#### **Eficiencia**

Definimos la eficiencia como la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos sufragados para el cumplimiento de las metas.

### **DIMENSIÓN 3:**

#### **Relevancia**

Que definimos como la capacidad de una organización de satisfacer las necesidades y conseguir el apoyo de sus principales interesados directos en el pasado, el presente y el futuro.

### **DIMENSIÓN 4:**

#### **Viabilidad Financiera**

La capacidad de una organización de obtener los fondos necesarios para satisfacer sus requisitos funcionales a corto, mediano y largo plazo.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN: Efectividad</b>							
1	¿La empresa, para cual trabaja, le da a conocer a su personal las metas que tienen?							
2	¿La empresa cuenta con una buena efectividad para el logro de su misión?							
3	¿La empresa cuenta con una buena efectividad, para satisfacer las expectativas de sus clientes?							
4	¿La empresa, es efectiva en proporcionar servicios útiles a sus clientes?							
	<b>DIMENSIÓN: Eficiencia</b>							
5	¿La empresa utiliza de manera eficiente los recursos humanos?							
6	¿La empresa utiliza de manera eficiente los recursos financieros?							
7	¿Considera usted, que se utilizan en forma óptima las instalaciones físicas (planta, equipos, etc.)?							
8	¿La empresa brinda en forma óptima los servicios prestados?							
9	¿Considera usted, que están relacionados los costos del personal con su productividad?							
10	¿Considera usted, que existe relación entre los servicios prestados y el costo de producir el resultado?							
11	¿Considera usted, que los costos por servicios brindados son los adecuados?							
12	¿Considera usted, que el costo por ausentismo del personal tiene relación con los servicios prestados?							



DIMENSIÓN: Relevancia					
13	¿La empresa se adapta a los cambios con el transcurso del tiempo?	/	/	/	/
14	¿La empresa examina y modifica de manera regular los programas, de manera que refleje el entorno?	/	/	/	/
15	¿La empresa monitorea su reputación?	/	/	/	/
16	¿La empresa estimula la motivación de su personal?	/	/	/	/
17	¿La empresa realiza encuestas o sondeos adecuados de sus clientes?	/	/	/	/
18	¿La empresa examina regularmente la misión de la organización?	/	/	/	/
19	¿La empresa realiza de manera regular evaluaciones de su personal?	/	/	/	/
20	¿La empresa realiza estudios de manera continua de sus proveedores?	/	/	/	/
DIMENSIÓN: Viabilidad Financiera					
21	¿La empresa monitorea sus finanzas en forma regular?	/	/	/	/
22	¿La empresa es capaz de generar ingresos para responder a las necesidades de sus interesados directos?	/	/	/	/
23	¿La empresa obtiene nuevas fuentes de ingreso de manera oportuna?	/	/	/	/
24	¿La empresa tiene mayores ingresos que gastos?	/	/	/	/
25	¿La empresa monitorea sus depreciaciones de máquinas e infraestructura?	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*SÍ Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable [ ]

Lima 26 de Abril, 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. *SOTO QUINZO ROBERTO FERNANDEZ* DNI: *10052673*

Especialidad del evaluador: *INVESTIGACIÓN*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión













**Anexo F: Constancia de aplicación de instrumentos – carta de la empresa****CONSTANCIA DE ACREDITACIÓN DE REALIZACIÓN DE ENCUESTA**

**De: Hipermercados Tottus S.A.**

**Para: Universidad Cesar Vallejo**

Hipermercados Tottus S.A. tienda Canta Callao, hace constar que la Srta. Lizbeth Elsa Espada Buleje, DNI 41529693, ha realizado encuestas en nuestra tienda como parte de su investigación académica.

La presente se extiende a petición del interesado a los dieciséis días del mes de mayo del 2017.

Atentamente;

  
JAZZY PAOLA CERRÓN ALEGRIA  
Jefa de Gestión Humana  
Tottus - Cesar Vallejo



## Anexo G: Acta de originalidad



### Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Gliria Susana Méndez Ilizarbe, asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Lizbeth Elsa Espada Buleje titulada: Salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao - Callao 2017, constato que la misma tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 31 de mayo del 2017

DNI: 07059554

## Anexo H: Imagen de programa turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=879276472&u=1053917590&ro=3&s=1&lang=es

feedback studio | espada | /100 | 4 de 24

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus  
Canta Callao – Callao 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de negocios - MBA

**AUTOR:**  
B<sup>1</sup> Espada Buleje Lizbeth Elsa

**ASESOR:**  
Dra. Gliria Méndez Ilizarbe

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

1	organizaciondearchivo...	1 %
2	issuu.com	1 %
3	repositorio.unajma.edu...	1 %
4	repositorio.usil.edu.pe	1 %
5	Entregado a Tecsup	1 %
6	myslide.es	1 %
7	repositorio.utn.edu.ec	1 %

Página: 1 de 128 | Número de palabras: 20307

**Anexo I: Dictamen final**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## *Dictamen Final*

Vista la Tesis:

**“SALUD OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN TOTTUS  
CANTA CALLAO – CALLAO 2017”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**ESPADA BULEJE, LIZBETH ELSA**

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 07 junio 2017

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Dra. Dora Ponce Yactayo  
CPPe: 0109747014

Dra. Dora Ponce Yactayo

### Anexo J: Base de datos

	SALUD OCUPACIONAL																								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3
5	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
6	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
8	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	3
10	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3
11	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3

13	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3
16	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3
18	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3
19	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3
20	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	2	3	3	5	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4	3	4
23	4	4	5	1	5	5	3	4	2	3	2	4	5	5	4	5	4	5	5	1	1	3	2	3	4
24	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
25	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	4	3	3
26	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
27	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4



43	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	1	1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
44	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
45	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	2	3	2	3	5	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	5	3	2	3	3	3	3
51	3	3	3	2	3	2	2	5	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3
52	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
53	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3
54	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3
55	3	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
56	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3
57	3	5	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3

58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	2	3	3	5	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4
60	4	4	5	3	5	5	3	4	2	3	2	4	5	5	4	5	4	5	5	3	1	3	2	3	4
61	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
62	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	5
63	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
66	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
67	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
68	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
69	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
71	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
72	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4



73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	5	3
78	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3
79	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	5	3
80	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3
81	3	3	3	2	3	2	3	5	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	5
82	2	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	4
83	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
84	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	1	1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
87	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

88	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
89	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
91	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3
92	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
93	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
95	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
96	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3
97	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3
98	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3
99	5	5	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	4	3	5	3	2	3	3	3	3
100	5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	5	3	4	3	2	3	3	3	3
101	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	5	3	2	3	2	3	3
102	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3

103	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3
104	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3
105	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	5	3
106	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3
107	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	5	3
108	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3
109	3	3	3	2	3	2	3	5	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	5
110	2	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	4
111	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3
112	5	4	5	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5
113	5	3	4	1	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5
114	5	3	4	1	3	2	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
115	5	3	4	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
116	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
117	5	5	5	1	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

118	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3
119	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3
120	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3
121	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	5	3
122	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3
123	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	5	3
124	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3
125	3	3	3	2	3	2	3	5	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	5
126	2	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	4
127	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4
128	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
129	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	3	4	4	4	5
130	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3
131	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4
132	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5



DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL																												
	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	sexo	edad	área
1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	30	A
2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	M	30	A
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	30	O
4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	M	22	O
5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	23	O
6	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	M	22	O
7	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	25	O
8	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	F	29	O
9	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	27	O
10	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	27	O
11	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	24	O
12	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	F	22	O
13	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	F	35	A
14	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	34	A
15	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	F	25	O
16	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	M	27	O
17	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	F	21	O
18	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	M	25	O
19	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	F	22	O
20	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	M	23	O
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	M	22	O
22	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	1	F	21	O
23	5	4	4	5	4	5	5	4	2	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	1	F	42	O
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	M	21	O
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	M	25	A
26	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	1	3	3	3	1	4	4	3	2	4	4	3	3	3	M	35	A
27	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	M	23	A
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	M	23	O
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	M	24	A
30	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	M	31	A

31	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	F	36	A
32	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	F	35	A
33	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	M	33	A
34	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	F	33	A
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	F	27	A
36	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	M	32	A
37	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	M	46	A
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	M	42	A
39	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	M	34	A
40	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	M	35	A
41	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	M	33	A
42	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	M	32	A
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	M	24	O
44	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	F	25	O
45	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	M	45	O
46	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	M	39	O
47	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	F	35	O
48	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	F	34	O
49	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	M	28	O
50	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	M	29	A
51	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	M	31	A
52	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	M	33	A
53	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	32	A
54	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	F	38	A
55	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	F	39	A
56	3	3	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	M	42	A
57	2	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	M	43	O
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	M	44	O
59	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	M	39	O

60	5	4	4	5	4	5	5	4	2	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	M	29	O
61	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	F	22	O
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	F	21	O
63	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	M	27	O
64	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	M	31	O
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	M	37	O
66	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	M	29	O
67	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	M	30	O
68	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	M	39	O
69	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	F	28	O
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	F	29	O
71	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	M	29	O
72	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	M	30	O
73	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	M	31	O
74	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	F	33	O
75	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	M	34	O
76	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	M	56	O
77	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	5	M	54	O
78	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	F	34	O
79	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	M	45	O
80	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	F	46	O
81	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	F	34	O
82	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	M	32	O
83	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	M	31	O
84	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	M	30	O
85	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	F	29	O
86	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	F	27	O
87	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	M	28	O
88	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	M	29	O
89	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	M	27	O
90	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	M	31	O

91	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	M	23	O
92	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	F	24	O
93	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	F	39	O
94	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	M	36	O
95	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	M	38	O
96	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	M	43	O
97	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	M	45	O
98	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	M	43	O
99	2	2	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	M	24	O
100	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	4	M	29	O
101	2	3	4	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	M	38	O
102	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	M	32	O
103	3	2	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	M	31	O
104	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	M	37	O
105	3	2	4	5	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	F	34	O
106	3	3	5	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	F	45	O
107	3	3	5	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	F	43	O
108	2	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	F	29	O
109	2	3	4	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	M	28	O
110	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	M	22	O
111	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	M	21	O
112	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	M	27	O
113	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	2	4	M	28	O
114	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	M	32	O
115	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	M	31	O
116	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	M	29	O
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	F	31	O
118	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	F	32	O
119	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	M	45	O
120	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	M	34	O
121	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	5	M	32	O



**Anexo K: Artículo científico****Salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao –  
Callao 2017**

**AUTOR:** Br. Espada Buleje Lizbeth Elsa

**Correo electrónico:** [Lizbethespada06101@gmail.com](mailto:Lizbethespada06101@gmail.com)

**Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo**

**Resumen**

En este trabajo de investigación se analizó la relación que existe entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional, en Tottus Canta - Callao 2017. Se hizo el estudio con una muestra de 132 colaboradores. Se logró probar la correlación que existen entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional. Para ello se utilizó el instrumento de encuestas, que permitieron medir medicina en el trabajo, higiene industrial y seguridad industrial el grado de relación que tiene con desempeño organizacional. Estas encuestas fueron tomadas de forma individual y de manera privada. Los resultados fueron muy favorables; ya que cuenta con un nivel óptimo de salud ocupacional y un nivel eficiente en lo que se refiere al desempeño organizacional.

*Palabras clave:* Salud ocupacional, desempeño organizacional, medicina del trabajo, higiene industrial, seguridad industrial, efectividad, eficiencia, relevancia y viabilidad financiera.

### **Abstract**

In this research the relationship between occupational health and organizational performance was analyzed in Tottus Canta - Callao 2017. The study was carried out with a sample of 132 employees. It was possible to prove the correlation between occupational health and organizational performance. For this purpose, the survey instrument was used, which allowed to measure medicine at work, industrial hygiene and industrial safety the degree of relationship that it has with organizational performance. These surveys were taken individually and privately. The results were very favorable; As it has an optimal level of occupational health and an efficient level in terms of organizational performance.

Key words: Occupational health, organizational performance.

### **Introducción**

En un mundo globalizado de cambios constantes las empresas cada vez cuentan con diversas leyes y normas que seguir para salvaguardar la integridad de sus colaboradores; así como también busca alcanzar buen desempeño como organización. Una organización para que dure en el tiempo debe contar con un buen desempeño y también cuidar el tema de la salud dentro de su institución.

En este trabajo se examinó la existencia de correlación entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional. Estos resultados han sido comparados con algunos trabajos de investigaciones nacionales e internacionales; como por ejemplo León (2009) el cual realizó una investigación de clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral; por otro lado, Gómez (2015) diseña un sistema de gestión técnica de seguridad y salud ocupacional.

Se planea recomendaciones que podrían servir de utilidad para futuras investigaciones y también podría servir de guía para algunas mejoras en Tottus Canta – Callao.

## **Metodología**

La metodología que se empleó en el trabajo de investigación fue cuantitativo correlacional, según su paradigma fue interpretativa, cuya temporalidad es transversal, cuyo alcance es correlacional y diseño no experimental.

La población son todos los colaboradores de la tienda Tottus de Canta – Callao, la muestra es de 132 personas, los cuales llenaron la encuesta de manera muy conscientes de lo que respondían. Instrumento que se empleó para este estudio fueron las encuestas.

## **Resultados**

Después de haber aplicado adecuadamente las encuestas y verter todos los datos en el sistema SSPS, se observó que existe una relación positiva entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional. La salud ocupacional en la empresa tiene un nivel medio con un 57.6% y el 42.4% se encuentra en un nivel óptimo; mientras que el desempeño organizacional en Tottus se encuentra en un nivel promedio con un 57.6% y el 42.4% es eficiente. Tanto la seguridad industrial, la higiene industrial y la medicina en el trabajo tienen una relación positiva con el desempeño organizacional; esto quiere decir, que, si los colaboradores gozan de una buena salud ocupacional, el desempeño de toda la organización va ser favorable.

En lo que se refiere a las pruebas de hipótesis, se llegó a los siguientes resultados; existe una correlación alta y directamente proporcional, ello significa que existe una relación altamente significativa entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional de los encuestados con respecto a los trabajadores de Tottus sede Canta Callao – Callao, 2017 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .876\*\*).

## Discusión

Los resultados indican que la salud ocupacional y el desempeño organizacional se encuentran en un nivel medio. Se pudo observar que Tottus Canta Callao cuenta con un sistema de salud, así como también se preocupa del desempeño que tienen en el transcurso del año.

En los resultados, se puede observar que un 19.7% es un nivel no óptimo de la higiene industrial, la cual debe trabajar la organización para que este nivel descienda en el transcurso de este año. En lo que se refiere al desempeño organizacional la efectividad cuenta con una persona que tiene un nivel deficiente; esto es sencillo de levantar; ya que se puede trabajar con ese colaborador para que no arroje ese nivel. En lo que se refiere a la eficacia, esta cuenta con un nivel de 3% lo que implica que solo 4 colaboradores serían los que no cuentan con la eficiencia necesaria para el buen desempeño en la organización.

Si bien los resultados arrojaron un nivel medio en adelante; Tottus podría o debería trabajar en estos dos temas fundamentales; ya que son directamente correlacionales. Tottus cuenta con un programa de gestión de salud ocupacional; la cual puede pulirla o mejorarla para que esta mejore en sus indicadores; así como también debería trabajar en lo que es el desempeño organizacional; ya que se encuentra en un nivel medio. Este puede mejorar rotundamente, ya que cuentan con la capacidad de realizarlo, el tema sería poner más fuerza y exigiendo más a aquellos colaboradores que deberían mejorar.

## Conclusiones

Se concluye que existe una relación positiva y significativa proporcional entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional; esto implica al existir una óptima salud ocupacional existe un eficiente desempeño organizacional.

Existe una relación significativa y positiva entre la medicina de trabajo, la higiene industrial y la seguridad industrial con el desempeño organizacional en

Tottus Canta Callao; esto quiere decir que al ser optimo la medicina, higiene y la seguridad es eficiente el desempeño organizacional.

industrial, ocurre un eficiente desempeño organizacional.

### Referencias

- Alonso, E., Ocegueda, V., & Castro, E. (2006). *Teoría de las Organizaciones*. Jalisco: Umbral Editorial.
- Álvarez, F. (2007). *Salud Ocupacional*. Bogotá: Alexander Acosta.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson.
- Betancourt, O. (1999). *Salud y Seguridad en el trabajo*. Quito.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.
- Carrasco Gonzáles, M. C. (21 de Febrero de 2012). *tesis.pucp.edu.pe*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio Digital de Tesis PUCP : <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1209>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano : el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Delgado, & Di, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10907/890>
- Gómez Sánchez, J. A. (10 de Abril de 2015). *repositorio.utn.edu.ec*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio digital Universidad Técnica del Norte: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/4412>
- Grau, J., & Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo: Los nuevos emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC.
- Henao, F. (2006). Salud Ocupacional. En F. Henao, *Salud Ocupacional* (pág. 140). Colombia.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación 5ta ed*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación 6ta ed*. México: Mc Graw Hill.
- Hill, C., & Jones, G. (2009). *Administración estratégica*. D.F.: McGrawHill.
- Hitt, M., Black, J., & Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson.
- Huamaní Cordova, N. N. (2015). *repositorio.untacs.edu.pe*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio Universidad Tecnológica del Sur: [http://repositorio.untacs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani\\_Nathali\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2015.pdf](http://repositorio.untacs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf)
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento 4ta Ed*. México: McGraw - Hill.
- Leon, M. (Mayo de 2009). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del niño Bolívar*. Recuperado el Octubre de 2016, de <http://hdl.handle.net/10906/87763>

- Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., Carden, F., & Plinio, G. (2002). *Evaluación Organizacional*. Washington, D.C.: IDB Bookstore.
- Méndez, C. (2008). *Metodología. Guía para elaborar diseños de Investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. México: LIMUSA.
- Molano, J., & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21-31.
- Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago.
- Perea, R. (2004). *Educación para la salud reto de nuestro tiempo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Porras Mora, D. (Noviembre de 1997). *scielo Actividad laboral con privado de libertad*. Recuperado el Octubre de 2016, de Scielo Costa Rica: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151997000200016](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200016)
- Quispe Vargas, E. (2015). *repositorio.unajma.edu.pe*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio Universidad Nacional Jose Maria Argüedas: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos Zegarra, E. R. (2015). *repositorioacademico.upc.edu.pe*. Recuperado el Octubre de 2016, de Repositorio academico UPC: <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581587/1/Tesis+Ramos+Zegarra.pdf>
- Robbins, S. (1995). *Administración: Teoría y práctica*. D.F: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (s.f.). *Administración: Teoría y practica*. Mexico, D.F: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Salud, L. O. (1993). *Organización Mundial de Salud*. Recuperado el Octubre de 2016, de Organización Mundial de Salud: [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Soto, R. (2015). *La tesis de la maestría y doctorado en 4 pasos 2da Ed*. Lima: Nuevo Millenio.
- Toro, F. (1992). *Desempeño y productividad : contribuciones de la psicología ocupacional*. Medellín: Cincel.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigacion Cientifica 2da ed*. Lima: San Marcos.
- Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación ... organizacional. *Universidad & Empresa*, 93-115.
- .

**DECLARACIÓN JURADA PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO  
CIENTÍFICO**

Yo, Lizbeth Elsa Espada Buleje, estudiante (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa de MBA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41529693, con el artículo titulado

“Salud ocupacional y desempeño organizacional en Tottus Santa Callao – Callao 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos 07 de junio del 2017

Lizbeth Elsa Espada Buelje

## Anexo L: Evidencia fotográfica

### Charla de ergonomía en la salud

